viata economica

supliment

CARTEA ÎNTREPRINDERII -vol. IV

- Functia de personal
- Raportul juridic de muncă
- Drepturile şi îndatoririle salariatilor
- Răspunderea salariatilor
- Jurisdictia muncii

CURIER ECONOMIC LEGISLATIV

Scanned with OKEN Scanner

„Să educăm pe toți cetățenii și în special tineretul, în spiritul cultului față de muncă, față de munca liberă, despovărată de exploatare din societatea noastră, singura sursă a progresului și prosperității poporului nostru, a națiunii noastre socialiste, mijlocul principal de afirmare a talentului și forței creatoare ale tuturor cetățenilor, de manifestare a personalității și autoperfecționare morală a fiecăruia".

NICOLAE CEAUȘESCU

(din Expunerea cu privire la Programul P.C.R. pentru îmbunătățirea activității ideologice, ridicarea nivelului general al cunoașterii și educația socialistă a maselor, pentru așezarea relațiilor din societatea noastră pe baza principiilor eticii și echității socialiste și comuniste — 3 noiembrie 1971).

Scanned with OKEN Scanner

CARTEA ÎNTREPRINDERII

VOLUMUL IV

autori:

dr. C. JORNESCU

drd. Gh. ŢIGĂERU

consultanţi ştiinţifici:

Marin POPA
Tribunalul Suprem al R. S. R.

Ion STROIESCU
Ministerul Muncii

redactor coordonator:

dr. Al. DETEŞAN

„VIAŢA ECONOMICĂ"
SUPLIMENT
1974

Scanned with OKEN Scanner

REDACȚIA CĂTRE CITITORI

În procesul înfăptuirii cu succes a obiectivului fundamental stabilit de Congresul al X-lea al Partidului Comunist Român — făurirea societății socialiste multilateral dezvoltate —un rol important îi revine factorului uman. Punînd pe primul plan al activității sociale și de stat **omul** *cu toate aspirațiile sale, Constituția țării noastre consacră principiul asigurării dreptului la muncă, statuînd că fiecărui cetățean i se asigură posibilitatea de a desfășura, potrivit pregătirii sale, o activitate în domeniul economic, administrativ, social sau cultural, remunerată după cantitatea și calitatea ei. Prin garantarea dreptului la muncă al fiecărui cetățean, legea fundamentală face ca munca să constituie temelia progresului și civilizației țării noastre. Oamenii muncii — prevede Codul Muncii — în calitatea lor de producători ai valorilor materiale și spirituale și în același timp de proprietari ai mijloacelor de producție, ai întregii avuții naționale, au dreptul și datoria de a desfășura o muncă utilă pentru societate, bunăstarea și interesele fiecăruia fiind legate organic de bunăstarea și dezvoltarea societății în ansamblu. „Nu trebuie să uităm nici un moment — arăta secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu în Raportul la Conferința Națională a Partidului Comunist Român din 19—21 iulie 1972 — că mai presus de orice se află omul; dezvoltarea lui multilaterală trebuie să stea în centrul tuturor preocupărilor partidului nostru, trebuie să fie țelul suprem al societății noastre socialiste".*

Pornind de la concepția partidului nostru cu privire la rolul oamenilor muncii în realizarea progresului de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate, ne-am propus ca în lucrarea de față să prezentăm majoritatea problemelor privind raporturile de muncă așa cum ele se desprind atît din Codul Muncii — care constituie cadrul legislativ general al relațiilor de muncă corespunzător actualei etape

Scanned with OKEN Scanner

de dezvoltare a țării — cît și din alte acte normative care reglementează probleme de muncă.

Ținînd seama de principiul stabilit de Codul Muncii (art. 8) după care prin încadrarea într-o unitate, fiecare persoană dobîndește calitatea de membru al colectivului de muncă din acea unitate, cu toate drepturile și obligațiile ce decurg din această calitate, autorii s-au străduit ca lucrarea să constituie nu numai un instrument de lucru pentru lucrătorii din compartimentele de personal, oficiul juridic, control, financiar etc., dar și un ghid folositor fiecărei persoane încadrate în muncă. În adevăr dacă fiecărei asemenea persoane i se cere să participe la conducerea unității în care lucrează, să fie bine pregătită profesional în activitatea pe care o desfășoară la locul său de muncă, să aibă o pregătire politico-ideologică ridicată, să respecte normele disciplinei socialiste a muncii, este necesar ca ea să cunoască și problemele privind relațiile de muncă, să cunoască, cu alte cuvinte, modul cum se stabilesc aceste relații, drepturile și îndatoririle fiecărui membru al colectivului de muncă și consecințele încălcării ordinii și disciplinii în muncă.

Ne exprimăm convingerea că lucrarea va fi de un real folos în unități, chiar dacă ea nu va epuiza toate problemele care se ridică zilnic în cadrul funcției de personal al unităților.

Mulțumim anticipat tuturor cititorilor noștri care prin propuneri și sugestii vor contribui la îmbunătățirea în viitor a acestei lucrări.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL I

FUNCŢIUNEA DE PERSONAL

Măsurile adoptate de partidul şi statul nostru în domeniul organizării şi perfecţionării conducerii unităţilor economice, în scopul obţinerii unor rezultate optime în activitatea lor productivă, impune asigurarea resurselor umane necesare acestei activităţi, selecţionarea, pregătirea, utilizarea şi promovarea personalului.

Este cunoscut faptul că oamenii reprezintă principala avuţie a unei unităţi de aceea este necesar ca, în practică, să se facă totul pentru menţinerea acestei avuţii. În măsura în care conducătorul unităţii, colectivul de conducere al acesteia, ştiu să conducă resursele umane şi să le anime pentru satisfacerea cerinţelor unităţii şi a necesităţilor colectivului de oameni din unitate, acel conducător, acel colectiv de conducere are în mîna lui cheia succesului unităţii.

Ansamblul de activităţi prin care se asigură unitatea cu forţa de muncă necesară, prin care se organizează şi se administrează această forţă de muncă, constituie funcţiunea de personal.

Funcţiunea de personal se înscrie printre cele 5 funcţiuni ale unităţii : de cercetare-dezvoltare, de producţie, comercială, financiar-contabilă, de personal.

În prezentul capitol ne propunem să analizăm elementele acestei funcţiuni şi principalele ei caracteristici, în aşa mod încît să evidenţiem importanţa pe care o are în realizarea obiectului de activitate al unei unităţi şi să prezentăm un ghid util cadrelor de conducere şi persoanelor care lucrează în compartimentele care se ocupă cu probleme de personal în unitate.

Scanned with OKEN Scanner

1. LOCUL FUNCȚIUNII DE PERSONAL ȘI ELEMENTELE EI

1.1. LOCUL FUNCȚIUNII DE PERSONAL. Funcțiunea de personal trebuie să-și găsească un loc important în cadrul unității. Numai dacă se dă importanța cuvenită acestei funcțiuni, compartimentele și persoanele care desfășoară activitățile privind personalul pot aduce o contribuție efectivă la politica de perspectivă a unității, la determinarea obiectivelor sale fundamentale. Este necesar, pentru înfăptuirea acestui lucru, ca persoanele care se preocupă de problemele de personal să fie bine pregătite și să cunoască obiectivele fundamentale ale unității, pentru a putea contribui la elaborarea planului conducerii unității cu privire la politica de personal. Sînt conduceri de unități care, consideră că producția și desfacerea sînt singurele sectoare importante, funcțiunea de personalul fiind considerată ca o activitate auxiliară. Se uită adesea faptul că nu se poate reduce personalul cum se reduce producția sau că nu se poate redistribui personalul așa cum se redistribuie desfacerea. Este un fapt constatat în practică că întotdeauna cînd s-a impus necesitatea redistribuirii producției sau a desfacerii, problema cea mai dificilă n-a fost efectuarea acestor operații, ci aceea a redistribuirii personalului. De aceea, funcțiunea de personal trebuie să fie nu o funcțiune auxiliară, ci una „generală", „principală", aflată într-un permanent dialog cu problemele umane, cu nevoile unității ; sub acest aspect, în numeroase unități a apărut o schimbare de atitudine, în sensul că totdeauna cînd conducerile acestor unități au de luat o decizie în materie de personal, aceasta se ia în colectiv, inclusiv cu responsabilul cu problemele de personal.

Conducerea în perspectivă a problemelor de personal nu poate fi însă concepută, dacă compartimentul sau responsabilul de personal nu-și propune o colaborare perfectă cu toate celelalte compartimente ale unității. Prin firea lucrurilor, conducerea în perspectivă a problemelor de personal este o acțiune a întregii unități și, de aceea, compartimentul de personal nu poate lucra fără o colaborare cu celelalte compartimente. Mai mult, se impune ca, într-o unitate, fiecare cadru de conducere dintr-un sector de activitate să răspundă de subordonații săi în probleme de personal ; cu alte cuvinte, este bine ca delegînd diferitelor funcții de conducere o parte din conducerea personalului, să se lase conducerii unității responsabilitatea generală și deciziile finale. În orice caz, trebuie să spunem că este mult mai bine pentru unitate, de exemplu, ca recomandarea pentru redistribuirea unui anumit număr de personal să se facă la propunerea șefului sectorului respectiv de activitate, decît ca măsura să fie luată din inițiativa conducerii. Conducerea modernă presupune o participare la toate nivelele.

Scanned with OKEN Scanner

1.2. GRUPAREA PRIN LEGE A ACTIVITĂŢILOR CARE CONSTITUIE FUNCŢIUNEA DE PERSONAL. Prin Legea nr. 11/1971 cu privire la organizarea şi conducerea unităţilor socialiste de stat (art. 14), se stabilesc întreprinderii, în domeniul activităţii de personal, mai multe atribuţii principale. În acelaşi timp, se stabilesc şi centralei industriale (art. 37) asemenea atribuţii, cu deosebirea că, în ceea ce priveşte centrala, accentul se pune, atît pe activităţile privind personalul propriu, cît şi pe activităţile desfăşurate de compartimentele specializate din unităţile din componenţa ei.

Activităţile grupate în cadrul funcţiunii de personal dintr-o unitate economică privesc :

a) organizarea orientării profesionale, selecţionării, încadrării şi promovării personalului, potrivit cerinţelor stabilite pentru fiecare loc de muncă ; evidenţa cadrelor ; aplicarea unor criterii obiective de apreciere anuală a personalului în scopul repartizării şi utilizării judicioase a acestora ;

b) stabilirea necesarului de cadre în perspectivă, pe specialităţi ;

c) întocmirea planului propriu de pregătire a personalului, cu şi fără participare în producţie ; organizarea pregătirii personalului prin cursuri de calificare la locul de muncă, şcoli de maiştri şi altele, pe baza planului de şcolarizare şi în limita fondurilor alocate prin plan ; organizarea şi urmărirea, în colaborare cu instituţiile de învăţămînt, a practicii în producţie a elevilor şi studenţilor ;

d) organizarea perfecţionării pregătirii personalului prin instruire la locul de muncă, cursuri organizate în unitate, studiu individual, stagii de practică sau prin alte forme ce se desfăşoară în afara unităţii, atît în domeniul tehnologic, cît şi în probleme de conducere şi organizare :

e) asigurarea bazei materiale, a dotării unităţilor şcolare şi a cadrelor didactice de specialitate necesare ;

f) asigurarea aplicării principiilor generale privind remunerarea muncii şi a perfecţionării formelor de stimulare materială a personalului, atît în ceea ce priveşte legarea mai strînsă a retribuţiei lor de rezultatele obţinute de fiecare în parte, cît şi de rezultatele de ansamblu ;

g) luarea de măsuri pentru organizarea activităţii de apărare a secretului de stat ;

h) luarea de măsuri pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi folosirea raţională a forţei de muncă ;

i) asigurarea înfăptuirii sarcinilor ce le revin, potrivit legii, pentru înfiinţarea de cantine, creşe, grădiniţe, grupuri sociale, pentru crearea condiţiilor de cazare, rezolvarea problemelor de asistenţă medicală, precum şi a bazei materiale necesare acţiunilor cultural-sportive.

Scanned with OKEN Scanner

1.3. PREZENȚA FUNCȚIUNII DE PERSONAL ÎN TOATE CELELALTE FUNCȚIUNI. În general, funcțiunile unității nu pot fi suprapuse exact activităților care se integrează în ele, întrucît funcțiunile se găsesc într-o interdependență continuă, ceea ce face ca elemente proprii activității unei funcțiuni să se regăsească în activitățile altei funcțiuni. Această caracteristică a funcțiunilor este prin excelență valabilă pentru funcțiunea de personal, ale cărei activități nu pot fi circumscrise numai la un anumit nivel, și numai la compartimentul de personal; activitățile care constituie funcțiunea de personal se regăsesc în toate celelalte funcțiuni și sînt aduse la îndeplinire la diferite nivele de conducere.

În legătură cu îndeplinirea activităților funcțiunii de personal la diferite nivele de conducere, trebuie subliniat faptul că nu este suficient ca un anumit conducător să posede cunoștințe, ori cît ar fi ele de profunde, ci este necesar ca el să aibă capacitatea de a le aplica cu pricepere; aceasta implică pentru conducător întrunirea următoarelor principale calități: capacitatea de a conduce oamenii, grija față de om, principialitate, spirit de inițiativă. Succesul în muncă al conducătorului, astfel cum s-a arătat în literatura de specialitate [1]), depinde de modul în care știe să-și atragă dragostea și stima celor din subordine; „constituie un exemplu și se bucură de prestigiu acel conducător care, posedînd un complex de calități general umane, posedă și priceperea de a conduce".

Nu este lipsit de interes, atunci cînd tratăm această problemă importantă să arătăm, referindu-ne la aceiași sursă, că experiența a arătat existența a trei tipuri de conducători: **autoritar; cooperativ; permisiv.**

Conducătorul autoritar, se arată, este, de regulă, părtinitor, capricios, susceptibil, irascibil și, adesea, nedrept sau absurd; în mîinile sale, puterea constituie un instrument pentru a se impune, a domina, a teroriza pe alții, el devine un tiran, își exercită puterea discreționar, ca un mijloc de înălțare a sa; caută să vîneze greșelile, le evidențiază exagerat, făcînd din descoperirea lor un merit personal. Acest tip de conducător este detestat, disprețuit, urît și combătut, iar efectele muncii sale sînt mediocre, negative, pentru că creează o atmosferă de permanentă tensiune și încordare, de iritație și stări conflictuale, care se termină prin oboseală, plictiseală, rezistență activă, fățișă sau camuflată, adică prin risipirea energiei umane.

Conducătorul de tip cooperativ se caracterizează printr-o comportare în spirit colegial, prin consultări, decizii precedate de consultări

---

[1]) *N. Crețu, Despre profilul conducătorului în literatura de specialitate, în „Organizare și salarizare", nr. 3/1973, pag. 41.*

Scanned with OKEN Scanner

colective, muncă de lămurire și procedee corespunzătoare de mobilizare a colaboratorilor. Spre deosebire de tipul autoritar, el caută să fie imparțial, drept, să servească profesiunea, cauza căreia i se dedică; el tinde spre rezolvarea favorabilă a lucrurilor și simte nevoia colaborării, a ajutorului reciproc, pentru a se obține ameliorări reale și de durată.

Conducătorul de tip permisiv este un conducător incapabil, care nu-și dă seama de deficiența sa. El poate avea sau nu încredere în oameni. Dacă are încredere în ei, iar încrederea este meritată, rezultatele pot fi bune; dacă nu are încredere, el devine o calamitate.

2. SELECȚIONAREA, ÎNCADRAREA ȘI PROMOVAREA ÎN MUNCĂ

2.1. ORIENTAREA POLITICII DE PERSONAL ȘI STABILIREA NECESARULUI DE CADRE. Necesarul de cadre trasează marile linii ale politicii de personal. După aceste linii trebuie să-și orienteze conducerea unității, activitatea sa curentă, deoarece, în funcție de politica de personal pe care o duce zi cu zi, se vor putea găsi mijloacele necesare pentru conducerea în perspectivă a problemelor de personal, care constituie una din principalele atribuții ale întreprinderii, prevăzută în art. 14 lit. b din Legea nr. 11/1971.

În căutarea de soluții pentru găsirea celor mai potrivite mijloace de rezolvare a problemelor de personal, conducerea unității încearcă să acționeze asupra **mișcării de personal** prin angajări, formări (calificări, necalificări) pensionari etc. Pentru aceasta conducerea își întocmește un plan prin care-și stabilește necesarul de cadre pe o anumită perioadă de timp. În general, acest plan este orientat de directivele politicii generale a unității în probleme de personal. Astfel de exemplu, ar putea fi vorba de o politică de întinerire a cadrelor, sau de o politică de transferări în afara unității și de angajări de elemente noi în vederea dinamizării unor sectoare de activitate. Tot astfel, la întocmirea planului în materie de personal s-ar putea să nu se prevadă angajări din afară, ci dimpotrivă, reorganizări interne, prin desființarea sau comasarea unor sectoare sau secții și redistribuirea personalului în cadrul altor activități.

Conducerea în perspectivă a problemelor de personal trebuie să se facă cu concursul tuturor compartimentelor unității, acestora revenindu-le îndatorirea să facă previziuni pentru toate posturile și pentru toate nivelele, iar nu numai pentru unele; în vederea îndeplinirii acestei îndatoriri, fiecare compartiment urmează să înceapă prin a-și face un inventar complet al resurselor și o analiză a mișcărilor potențiale de personal și să sfîrșească cu previziuni din ce în ce mai precise pe care să le aducă la cunoștința conducerii unității. În orice caz, îndatorirea

Scanned with OKEN Scanner

la care ne-am referit mai sus este în funcţie de raţiunea şi atitudinea fiecărui conducător de compartiment, de voinţa lui de a da importanţă problemei umane a unităţii şi de a asigura o cît mai deplină concordanţă între obiectivele unităţii şi sarcinile necesare realizării lor. Menţinerea unui echilibru între obiectivele unităţii, sarcinile de executat şi numărul, respectiv structura personalului angajat, este o problemă, astfel cum s-a arătat [1]), care poate fi soluţionată numai prin studiul sistematic al muncii personalului. Instrumentul indispensabil cu ajutorul căruia se poate face această analiză este descrierea posturilor existente în organigrama unităţii. Acest document, denumit şi fişa funcţiunii, cuprinde elementele principale necesare ca : delimitarea postului, definirea legăturilor ierarhice şi funcţionale, lista lucrărilor de executat, profilul, nivelul de pregătire şi de experienţă a titularului, condiţiile de muncă, responsabilităţile etc. Documentul prin care se realizează descrierea posturilor este apreciat în literatura de specialitate ca unul dintre secretele eficienţei unităţilor economice ; în unităţile americane acest document se predă în momentul angajării salariatului, iar în timpul activităţii se completează cu elemente noi ce intervin pe parcurs.

Numărul posturilor vacante în care urmează să fie încadrat personal poate fi determinat în două moduri : direct de compartimentul de personal, prin analizarea schemei de organizare a unităţii ; indirect, în urma comunicărilor de necesar făcute compartimentului de personal de către celelalte compartimente. În primul caz compartimentul de personal are posibilitatea să cunoască din schemă numărul posturilor, deoarece acestea sînt normate ; în cel de al doilea caz, compartimentul de personal nu are o asemenea posibilitate (posturile nefiind normate), fiind necesare informaţii de la compartimentele interesate cu privire la : denumirea meseriei, specialităţii sau funcţiei, categoriei de calificare, studiile necesare, locul de muncă unde se va face angajarea, durata eventuală a contractului de muncă si alte date ce se convin că sînt necesare.

La stabilirea necesarului de personal pe bază de plan, se impune să se ia în calcul pentru o anumită perioadă de timp bine stabilită : pensionările de personal ce vor surveni ; expansiunea unităţii ; reducerea sau desfiinţarea unor compartimente etc. De fiecare dată se pune problema organizării, considerată în perspectiva ei dinamică, şi pentru aceasta considerăm că o unitate trebuie să-şi analizeze organigrama cu anticipaţie pe o perioadă mai lungă de timp.

---

[1]) *I. Bratu, Metode de determinare a numărului de personal tehnic, economic şi administrativ în întreprinderile industriale, în Probleme ale perfecţionării conducerii întreprinderilor industriale. Ed. Academiei R.S.R. 1971, pag. 135.*

Scanned with OKEN Scanner

22. **SELECȚIONAREA ȘI RECRUTAREA PERSONALULUI.** Organul central care îndeplinește politica partidului și statului privind forța de muncă în țara noastră este Ministerul Muncii, care are în această problemă, potrivit Decretului nr. 783/1969, următoarele atribuții :

— analizează resursele de muncă și gradul de ocupare a acestora, precum și evoluția și structura forței de muncă în perspectivă, în raport cu dezvoltarea economiei naționale și colaborează cu Comitetul de Stat al Planificării și Direcția Centrală de Statistică la elaborarea balanței forței de muncă ;

— studiază și organizează, împreună cu organele competente, orientarea profesională a forței de muncă ;

— propune măsuri pentru utilizarea rațională a forței de muncă ;

— colaborează la întocmirea planurilor de pregătire a cadrelor prin învățămîntul profesional, tehnic, la locul de muncă și cursuri de scurtă durată ;

— urmărește și controlează realizarea de către ministere, celelalte organe centrale și locale ale administrației de stat, a planurilor de pregătire a cadrelor, precum și modul în care se face repartizarea absolvenților și folosirea lor ;

— elaborează planul de recrutare a muncitorilor necalificați, în funcție de nevoile economiei naționale și urmărește îndeplinirea acestuia de către direcțiile județene și a municipiului București pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale ;

— ia măsuri pentru plasarea în muncă a persoanelor care solicită aceasta, în raport cu pregătirea lor profesională și cu nevoile unităților.

În cadrul unității economice, selecționarea și recrutarea personalului sînt operații importante și dificile, care exercită o influență puternică asupra activității unității. Răspunderea devine cu atît mai mare cu cît selecția trebuie să se facă în vederea ocupării unei funcții superioare, sau a uneia care necesită o pregătire de înaltă specialitate.

Trebuie precizat că recrutarea pune diferite probleme, deoarece nevoia de personal nu poate fi apreciată în mod absolut, ci în raport cu structura existentă a unității. Problemele în legătură cu selecționarea și recrutarea personalului sînt : **de organizare,** ceea ce înseamnă că este necesar ca unitatea să-și aibă organigrama ei în cadrul căreia funcțiile să fie bine definite ; **de informare,** în sensul ca această organigramă să fie cunoscută de compartimentele unității ; **de folosire** mai bună a personalului existent, așa fel ca diferitele compartimente să nu mai aibă nevoie de personal nou.

Posibilitatea de selecție și recrutare a personalului poate fi : internă și externă. **Selecția internă** constă în găsirea și recrutarea unui candidat din cadrul unității ; o astfel de selecție pune problema mișcării

Scanned with OKEN Scanner

de personal, fiind necesară completarea postului rămas vacant în urma efectuării selecţiei şi deci efectuarea unor operaţii de reîncadrări şi, eventual, promovări. **Selecţia externă** priveşte candidaţii din afara unităţii. Înainte de a proceda la o selecţie externă, trebuie să se ajungă la concluzia că postul vacant nu poate fi ocupat de cineva din cadrul unităţii, indiferent compartimentul. Este necesar, cu alte cuvinte, să se facă cunoscut în unitate că un anumit post urmează să fie ocupat, pentru a se putea permite celor interesaţi să solicite postul disponibil. Este cu totul echitabil ca să primeze selecţia internă şi să se apeleze la o selecţie externă numai în cazul în care prima nu a dat rezultate.

● **Angajarea personalului tehnic-administrativ** şi a muncitorilor calificaţi se face direct de către unităţile respective, după ce, în prealabil, în cadrul acestora, are loc verificarea aptitudinilor şi a pregătirii profesionale a candidaţilor. Legea nr. 12/1971 şi Codul Muncii instituind o serie de modalităţi de verificare a pregătirii, aptitudinilor şi experienţei cadrelor, instaurează în această latură esenţială a activităţii umane, principiile eticii şi echităţii socialiste.Înlocuind vechiul sistem de repartizare a cadrelor de către organe exterioare unităţii şi desfiinţînd posibilitatea intreprinderii de a proceda la încadrarea anumitor persoane fără a li se cunoaşte aptitudinile şi experienţa, noile acte normative curmă orice posibiltate de subiectivism şi arbitrar. În alt plan însă, Legea nr. 12/1971 şi Codul Muncii dau expresie în acest domeniu principiului fundamental în baza căruia numai atunci un organism complex, cum este o unitate socialistă, funcţionează cu cele mai bune condiţii de eficienţă cînd se asigură omul potrivit la locul potrivit. Astăzi, cînd revoluţia tehnico-ştiinţifică a determinat o serie nesfîrşită şi deosebit de importantă de implicaţii în toate domeniile de activitate, nu mai este îngăduit unui stat în plină şi impeutoasă dezvoltare să permită ca anumite segmente din activitatea sa economică să fie administrate şi conduse de persoane a căror pregătire profesională este insuficientă sau a căror aptitudini nu sînt corespunzătoare locului pe care-l solicită.

În altă parte a lucrării evidenţiem şi analizăm modalităţile de încadrare a personalului. Pentru moment reţinem că, potrivit actelor normative citate, unităţile pot verifica aptitudinile şi pregătirea profesională a candidaţilor prin examen (sau concurs), termen de încercare sau pe bază de probă practică.

● **Recrutarea şi repartizarea organizată a forţei de muncă calificată prin H.C.M. nr. 371/1955.** Potrivit acestei hotărîri, recrutarea şi repartizarea organizată a acestei forţe de muncă se efectuează de către Direcţiile judeţene şi a municipiului Bucureşti pentru probleme de muncă şi ocrotiri sociale.

Scanned with OKEN Scanner

Unitățile din sectorul de construcții pot angaja pe baza aprobării prealabile a organelor de mai sus, muncitori necalificați localnici și direct la sediul unității sau la locurile lor de producție și pot să recruteze forța de muncă necalificată din jurul localității respective, pînă la distanță de 50 km. Celelalte unități pot recruta direct forțe de muncă necalificate, în primul rînd din localitatea respectivă, iar în al doilea rînd, din jurul acesteia pînă la o distanță de 5 km; peste această distanță recrutarea se poate face numai pe baza aprobării organului forței de muncă respectiv. Hotărîrea amintită prevede plata transportului muncitorilor necalificați atunci cînd recrutarea se face — direct sau prin organul forței de muncă — de la o distanță ce depășește 5 km de la locul unității sau de la locurile ei de producție unde muncitorii urmează să lucreze; muncitorilor necalaficați, angajați ca urmare a prezentării lor la sediul unității sau locurile ei de producție, celor recrutați și angajați din localitatea unde se află unitatea ,precum și celor recrutați de la o distanță ce nu depășește 5 km, nu li se plătește transportul; de asemenea, nu se plătește transportul muncitorilor recrutați și transportați cu mijloacele proprii ale unității. Se înțelege că plata transportului muncitorilor recrutați se suportă de unitatea care-i recrutează sau pentru care sînt recrutați.

Unitățile au obligația să asigure muncitorilor recrutați condiții de muncă și de trai corespunzătoare, condiții care trebuie prevăzute în contract — astfel încît să se poată asigura o stabilitate a lor pe locul de muncă. Prin hotărîre se prevede posibilitatea pentru unitatea care recrutează forță de muncă necalaficată, să asigure, pe credit ,masa sau alimente în natură, pînă la prima chenzină de la data angajării, urmînd ca recuperarea sumelor să se facă la primele trei rate chenzinale.

Unitățile care angajează muncitori necalificați pe perioadă determinată au obligația să obțină pentru ei viza de flotant pe buletinul de identitate, de la organele locale de miliție.

Nerespectarea prevederilor legale cu privire la recrutarea forței de muncă necalificată constituie contravenție și se sancționează, potrivit H.C.M. nr. 2494/1969, cu amendă de la 300 la 1 000 lei; abaterile ce se sancționează sînt următoarele:

— recrutarea muncitorilor necalificați fără aprobarea cerută de hotărîre;

— recrutarea de către delegați ai unităților care, nu sînt prevăzute în planul de recrutare al județului respectiv;

— recrutarea de către delegați ai unităților care, deși sînt prevăzute în planul de recrutare al județului, n-au luat totuși legătura cu oficiul forței de muncă respectiv sau cu punctul de recrutare, pentru a obține autorizația de recrutare;

— recrutarea de către persoane care nu pot dovedi că sînt dele-

Scanned with OKEN Scanner

gați ai unităților pentru care se face recrutarea, indiferent dacă aceste unități sînt sau nu sînt prevăzute în planul de recrutare al județului ;

— recrutarea muncitorilor necalificați din rîndul celor angajați la alte unități :

— recrutarea în condiții de concurență prin atragerea muncitorilor care au fost recrutați sau sînt în curs de recrutare de către alte unități ; se prevede că, în această situație, sînt contravenienți atît delegații oficiali ai unităților, cît și delegații care recrutează fără autorizație ;

— recrutarea făcută pe o rază de peste 5 km fără aprobarea organului competent.

● **Repartizarea și încadrarea absolvenților învățămîntului de zi a liceelor industriale, agricole, silvice, economice și sanitare se efectuează potrivit H.C.M. nr 947/1970.** Aceștia se încadrează la locuri de muncă, în specialitatea obținută prin studii sau în specialități înrudite, pentru care se cer studii medii de specialitate, în conformitate cu nomenclatoarele de pregătire și stagiu sau ca muncitori calificați în meserii pentru care se cer cunoștințe tehnice de nivel mediu. Pentru a se putea efectua repartizarea, este necesară comunicarea către fiecare liceu de specialitate a numărului de locuri de muncă pe unitățile unde urmează să fie repartizați absolvenții ; urmează să se țină seama de apropierea acestora de domiciliu. Organele, care nu au în subordine licee de specialitate sau care nu pregătesc în liceele lor cadre în toate specialitățile de care au nevoie, pot comunica necesarul lor de absolvenți organelor care au astfel de licee. Repartizarea nominală se face de comisii constituite în fiecare liceu de specialitate, înmînîndu-se fiecărui absolvent o dispoziție de repartizare în care trebuie să se specifice, în afara numărului absolvenților, unitatea unde este repartizată și mențiunea dacă absolventul a promovat examenul de bacalaureat.

● **Repartizarea în producție a absolvenților instituțiilor de învățămînt superior de la învățămîntul de zi se efectuează potrivit Decretului nr. 158/1970.** Angajarea acestor absolvenți se face numai pe bază de repartizare emisă de Comisia guvernamentală. Repartizarea se face prin alegerea unităților și a posturilor de pe listă de către absolvenți, în ordinea mediei stabilite pe baza rezultatelor obținute la învățătură, cu respectarea planului anual de repartizare numerică, precum și a normelor privind ocuparea funcțiilor în ramura sau domeniul de activitate de care aparține unitatea la care se face repartizarea. Decretul stabilește anumite priorități și unele criterii de preferință. În învățămîntul superior și în cercetarea științifică, repartizarea absolvenților se face numai dacă există recomandarea consiliilor profesorale ale facultăților că absolvenții au aptitudinile necesare desfășurării unei activități corespunzătoare. Absolvenții care nu se pot prezenta la comisie, sau cei care, deși se prezintă, totuși refuză să aleagă postul,

Scanned with OKEN Scanner

sînt repartizaţi din oficiu. Prezentarea la unităţi se face în termen de o lună de la data repartizării.

Pentru desăvîrşirea pregătirii lor, absolvenţii efectuează un stagiu în specialitatea pentru care s-au pregătit. Durata stagiului este de 3 ani, cu excepţia absolvenţilor în specialitatea juridică, pentru care stagiul este de 2 ani; pentru subingineri stagiul este, de asemenea, de 2 ani.

Stagiul se efectuează începînd cu data prezentării la unitatea la care absolventul a fost repartizat. Activitatea desfăşurată de absolvent într-o altă unitate decît aceea în care a fost repartizat nu se recunoaşte drept stagiu în vederea încadrării lui în posturi pentru care se cer studii superioare de specialitate. În timpul efectuării stagiului, absolvenţii pot fi transferaţi în interesul serviciului în specialitatea pentru care au fost repartizaţi.

Prin absolvenţi, în sensul decretului amintit, se înţeleg atît cei care au promovat examenul de diplomă, cît şi cei care promovează examenul pînă la expirarea perioadei de stagiu; dacă în această perioadă de timp nu promovează examenul de diplomă, ei pierd dreptul la ocuparea postului ce li s-a asigurat prin repartizare, urmînd să fie încadraţi pe funcţii care nu cer studii superioare.

Absolvenţii care, la data repartizării au domiciliul în altă localitate decît aceea în care funcţionează unitatea la care au fost repartizaţi, primesc, la prezentare, costul transportului de la domiciliu la locul de muncă, pentru ei, membrii familiei şi gospodăria lor; prin membrii familiei se înţeleg soţul (soţia), copiii şi părinţii aflaţi în întreţinerea absolventului. În cazul în care absolventul este repartizat în comune, el primeşte la instalarea la post, o indemnizaţie de instalare egală cu un salariu lunar fixat pentru primul an de activitate la funcţia îndeplinită. Absolvenţii care nu beneficiază de indemnizaţii de instalare, primesc, la cerere, o jumătate din salariu ca avans, pe care urmează să-l restituie în şase rate lunare consecutive, începînd cu a doua lună de funcţionare. Indemnizaţia de instalare sau avansul din salariu se acordă numai dacă absolventul se stabileşte în localitatea în care se află unitatea la care a fost repartizat, prin stabilire înţelegîndu-se schimbarea domiciliului în acea localitate şi efectuarea vizei respective în buletinul de identitate, la unitatea locală de miliţie. Schimbarea domiciliului în localităţile declarate de lege [1]) oraşe mari se face de către absolvent numai pe baza dispoziţiei de repartizare. Pentru a beneficia de indemnizaţia de instalare, trebuie ca absolventul să fi promovat examenul de diplomă în momentul repartizării.

---

[1]) *Decretul nr. 307/1971 privind stabilirea domiciliului în oraşele care, potrivit legii, sînt declarate oraşe mari.*

Scanned with OKEN Scanner

Următoarele abateri de la prevederile Decretului nr. 158/1970 sînt considerate contravenţii şi se sancţionează cu amendă de la 2000 la 3000 lei:

— refuzul unităţii de a încadra un absolvent repartizat într-unul din posturile stabilite pe baza cererii unităţii;

— angajarea de către unitate a unui absolvent care nu i-a fost repartizat, ori a unui absolvent care nu a efectuat stagiul în unitatea unde a fost repartizat.

În ceea ce priveşte absolventul care nu se prezintă în termenul legal la unitatea la care a fost repartizat, acesta are obligaţia să plătească o penalitate civilă de 5000 lei, dacă a absolvit o facultate cu durata studiilor mai mică de 4 ani sau de de 8.000 lei, dacă facultatea a avut o durată de cel puţin 4 ani. În cazul efectuării parţiale a stagiului, penalitatea de mai sus se reduce proporţional cu perioada de stagiu efectuată. Dacă părăseşte unitatea în timpul stagiului, el are obligaţia să restituie integral indemnizaţia încasată la instalare. Penalitatea şi faptul săvîrşit se stabileşte de către conducerea unităţii prin proces verbal.

Cît priveşte salarizarea absolvenţilor instituţiilor de învăţămînt superior de la învăţămîntul de zi, decretul amintit face distincţie, după cum aceştia au promovat sau nu examenul de diplomă. Absolvenţii cu examen de diplomă se salarizează în perioada stagiului, cu salariile prevăzute pentru funcţia pe care o îndeplineşte, diferenţiat după primul şi cel de al doilea an de activitate.

Reglementările în vigoare creează o situaţie specială absolvenţilor instituţiilor de învăţămînt superior care au promovat examenul de diplomă, proveniţi din cîmpul muncii, în sensul că aceştia sînt salariaţi chiar de la începutul activităţii lor, după ce au fost repartizaţi în producţie, cu salariile tarifare prevăzute pentru funcţia pe care o îndeplinesc pentru al doilea an de activitate. Această prevedere o găsim în Anexa IX la H.C.M. nr. 914/1968, fără însă să se facă vreo precizare cu privire la înţelesul noţiunii de „absolvenţi promovaţi din cîmpul muncii". Ţinînd seama de prevederile în vigoare cu privire la învăţămîntul superior, putem spune că, prin absolvenţi proveniţi din cîmpul muncii, se înţeleg: absolvenţii care, anterior admiterii la facultate, au avut calitatea de angajat cel puţin o perioadă de 12 luni; absolvenţii care şi-au întrerupt studiile la facultate, au avut calitatea de angajat cel puţin 12 luni şi apoi s-au reînmatriculat la facultate; absolvenţii care, în timpul vacanţelor universitare, au avut, ca studenţi, calitatea de angajaţi,

Scanned with OKEN Scanner

potrivit prevederilor H.C.M. nr. 931/1969, dacă perioadele de timp respective din vacanţe, însumează cel puţin 12 luni.

Potrivit prevederilor din Legea nr. 12/1971 (art. 57), absolvenţii repartizaţi în producţie au obligaţia susţinerii şi promovării probei practice, în vederea definitivării lor în funcţie. Cei care nu reuşesc la proba practică, au dreptul să se prezinte pentru susţinerea acestei probe la intervale de cel puţin 6 luni.

● **Încadrarea în muncă a absolvenţilor de cultură generală şi ai şcolii generale de 10 ani.** Este cunoscut faptul că pregătirea tehnico-productivă în planurile de învăţămînt la liceele de cultură generală şi la şcolile generale de 10 ani are scopul să asigure tinerilor care au absolvit aceste şcoli, pregătirea profesională necesară executării unor activităţi utile, cu precădere în producţie de bunuri materiale. Aceşti absolvenţi, care în cadrul activităţilor tehnico-productive din timpul şcolii, şi-au însuşit cunoştinţele şi deprinderile practice necesare executării unei meserii, urmează să se prezinte în faţa comisiilor tehnice de încadrare şi promovare a muncitorilor, care funcţionează în întreprinderi în vederea atestării calificării şi încadrării în muncă. Ca urmare a promovării probelor teoretice şi practice susţinute în faţa comisiei, absolvenţii amintiţi pot fi încadraţi în muncă, în aceleaşi condiţii ca muncitorii care au dobîndit calificarea prin cursuri şi practică la locul de muncă. Actul doveditor al calificării, potrivit prevederilor H.C.M. nr. 2105/1969, îl constituie adeverinţa eliberată de întreprindere pe baza procesului-verbal al comisiei tehnice de încadrare şi promovare a muncitorilor. În ceea ce priveşte promovarea, absolvenţii liceelor de cultură generală şi ai şcolilor generale de 10 ani, încadraţi în muncă conform celor arătate mai sus, beneficiază de drepturile prevăzute de Legea nr. 12/1951 pentru muncitorii care au dobîndit calificarea prin cursuri şi practică la locul de muncă. În acest sens sînt prevederile din circulara comună nr. 71106/50803/1973 a Ministerului Muncii şi Ministerului Educaţiei şi Învăţămîntului.

2.3. LUCRĂRILE NECESARE LA ÎNCADRAREA ANGAJATULUI

Principalele lucrări care trebuie făcute cu prilejul încadrării unui angajat, lucrări care se efectuează, în principal, de compartimentul de personal sînt următoarele: înscrierea datelor personale ale candidatului, luarea în evidenţă şi înscrierea postului solicitat; luarea declaraţiei dacă primeşte sau nu pensie şi dacă a mai fost încadrat; verificarea îndeplinirii condiţiilor cerute de lege cu privire la încadrarea şi analiza controlului medical; instruirea cu privire la regulile de protecţie a muncii, de pază contra incendiilor, a regulilor de igienă etc.; verificarea aptitudinilor şi a pregătirii profesionale, în condiţiile legii (examen concurs, probă practică, termen de încercare); în-

Scanned with OKEN Scanner

cheierea contractului de muncă; încunoștiințarea compartimentelor interesate (compartimentul unde va lucra angajatul, compartimentul contabil-financiar etc.).

2.4. PRIMIREA NOULUI ANGAJAT ÎN UNITATE. Primirea unui nou angajat în unitate trebuie să constituie una din preocupările principale, pe de o parte pentru compartimentul de personal, iar pe de altă parte, pentru conducătorul compartimentului în care va lucra angajatul. Este necesar să se dea importanță modului de primire a noului angajat în unitate, deoarece practica a dovedit că de modul cum acesta este întîmpinat în primele minute în care ia legătura cu unitatea, depinde, în mare măsură, comportamentul său viitor în unitate.

Este indicat ca primirea să înceapă de la compartimentul de personal sau, acolo unde nu există un asemenea compartiment, de la responsabilul cu probleme de personal. Aci va trebui să primească primele indicații cu privire la formalitățile pe care urmează să le îndeplinească; în orice caz, așteptarea la biroul de personal trebuie să fie cît mai scurtă cu putință, iar indicațiile privind unele forme (examene medicale, probe etc.) trebuie să fie date în așa fel încît să nu pară că sînt cerute mai mult pentru a-l îndepărta pe noul angajat decît de a-l primi. Se va evita, pe cît posibil, solicitarea aceloraşi date de la noul angajat din partea mai mulor compartimente, pentru a nu se pierde timp. În orice caz, este necesar ca noul angajat să fie condus la locul său de muncă şi să fie prezentat viitorilor săi tovarăşi de muncă. Există practica, la unele din marile întreprinderi, ca viitorii angajați proveniți din alte localități să fie primiți la gară şi însoțiți pînă la unitate. După cum există întreprinderi în care, atunci cînd un maistru a fost întrebat cum a primit un muncitor, n-a putut răspunde altceva decît că i-a spus bună ziua. Desigur că este prea puțin pentru un maistru care va avea pretenția justificată ca noul angajat să se integreze de îndată în muncă şi să dorească să fie cît mai repede util în atelierul respectiv. În orice caz, o primire greşită riscă să creeze o greutate în integrarea rapidă a noului venit în colectivul de muncă.

Al doilea moment al primirii, care urmează imediat după prezentarea angajatului, este momentul convorbirii cu şeful direct ierarhic şi cu conducerea unității. Desfăşurarea convorbirii trebuie să respecte anumite reguli printre care cităm: să nu trezească în sufletul noului angajat sentimentul unei neliniști; să nu trezească bănuială că cel care conduce convorbirea încearcă să facă o apreciere asupra angajatului; să nu fie o convorbire prea lungă; să fie o convorbire liberă şi oarecum degajată.

Scanned with OKEN Scanner

Conducătorul compartimentului în care urmează să lucreze noul angajat are obligația să discute cu noul angajat în legătură cu locul său de muncă și sarcina pe care o va avea; importanța postului pe care-l va ocupa și limitele competenței sale; colectivul de muncă în mijlocul căruia își va desfășura munca. Nu trebuie însă să i se dea prea multe informații și sfaturi, deoarece nu le va putea reține în timpul limitat în care se desfășoară convorbirea. Ceea ce trebuie să se urmărească în final este integrarea cît mai bună a noului angajat în colectivul de muncă.

2.5. APRECIEREA ANUALĂ A PERSONALULUI. Prin Legea nr. 12/1971 este prevăzută obligația pentru unități de a introduce un sistem de apreciere anuală a personalului tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ, sistemul putînd fi extins și la unele categorii de muncitori.

Aprecierea are scopul, așa cum prevede legea amintită, de a se cunoaște posibilitățile și perspectivele de dezvoltare și promovare a cadrelor, în vederea repartizării și utilizării lor judicioase, aplicării la fiecare loc de muncă a principiului socialist de repartiție după cantitatea, calitatea și importanța socială a muncii.

Aprecierile trebuie să reflecte sintetic activitatea desfășurată, avîndu-se în vedere următoarele criterii prevăzute de lege:

— rezultatele obținute în îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

— nivelul pregătirii profesionale și de cultură generală și preocuparea pentru îmbogățirea cunoștințelor de specialitate;

— calitățile personale: spiritul de inițiativă, disciplina în muncă, conștiinciozitatea și perseverența în îndeplinirirea sarcinilor, prestigiul profesional;

— preocuparea față de bunul mers al unității, grija pentru apărarea proprietății socialiste, aplicarea legilor și păstrarea secretului de stat;

— comportarea în cadrul colectivului de muncă, în familie și în societate, participarea la activitatea obștească, atitudinea față de interesele generale ale patriei.

Aprecierile trebuie să conțină un calificativ — foarte bun, bun, satisfăcător sau slab.

Propunerea de apreciere se face de șeful compartimentului de muncă în care lucrează angajatul și se supune pentru acordarea calificativului unui colectiv anume stabilit de organul de conducere colectivă al unității. Aprecierea și calificativul se aduce la cunoștința celui în cauză, în cadrul colectivului din care acesta face parte.

Legea prevede dreptul, pentru cel nemulțumit de apreciere și de calificativ, de a face contestație la organul de conducere colectivă în termen de 15 zile de la luarea la cunoștință. Organul de con-

Scanned with OKEN Scanner

ducere colectivă are obligația să soluționeze contestațiile în cel mult 30 zile de la data prezentării lor.

Aprecierile și calificativele pentru personalul de conducere al unității se acordă de către organul de conducere colectivă al unității ierarhic superioare.

2.6. PROMOVAREA ÎN MUNCĂ. Întrucît promovarea în muncă este tratată în capitolul privind contractul de muncă, ne rezumăm aci în a face o clasificare — astfel cum rezultă din lege — a categoriilor de promovări ce pot exista și anume; promovarea muncitorilor calificați în categorii de calificare superioare, promovarea în funcții de conducere, cu excepția funcțiilor care intră în nomenclatorul organului ierarhic; promovarea dintr-o funcție inferioară într-una imediat superioară etc.

2. ÎNTOCMIREA CARNETULUI DE MUNCĂ

2.1. CARNETUL DE MUNCĂ DOCUMENT UNIC PENTRU DOVEDIREA VECHIMII ÎN CÎMPUL MUNCII. Carnetul de muncă, așa cum este reglementat prin Decretul nr. 90 din 1 martie 1960, este actul oficial — document unic prin care se dovedește activitatea și vechimea în muncă a salariaților și a celor asimilați acestora, care prestează muncă în unități, inclusiv la persoane fizice care folosesc munca salariată.

Prin carnetul de muncă se atestă situații ce rezultă din acte oficiale sau din scriptele unităților. Avînd rolul să dovedească situații privind persoana salariatului, el constituie un act personal al titularului și nu poate fi cedat, amanetat, împrumutat sau înstrăinat; de aceea el nu poate nici să fie reținut, decît numai în cazul în care s-ar întreprinde cercetări penale, pentru fapte în legătură cu datele pe care le cuprinde. Trebuie să arătăm că este nelegal procedeul adoptat în unele unități de a reține carnetul de muncă pentru anumite situații (de exemplu pentru faptul că salariatul a înțeles să înceteze în mod unilateral contractul de muncă încheiat cu unitatea); asemenea practici nu sînt prevăzute de lege; dimpotrivă reținerea carnetului de muncă constituie contravenție și se sancționează cu amendă, în condițiile prevăzute de H.C.M. nr. 2494/1969.

În ipoteza refuzului unității de a elibera salariatului care părăsește unitatea, carnetul de muncă și nota de lichidare, creează salariatului îndreptățit să părăsească serviciul, dreptul de a pretinde despăgubiri. Acest refuz însă nu constituie prin el însuși un temei justificativ al unei cereri de despăgubiri al cărui cuantum nici nu ar putea fi precizat, cîtă vreme nu s-a făcut dovada că, încercînd

Scanned with OKEN Scanner

să se angajeze în altă parte, a fost respins tocmai datorită faptului că nu a putut prezenta carnetul de muncă și nota de lichidare. Dovada unei astfel de situații se face prin confirmarea depunerii și înregistrării unei cereri de angajare la o altă unitate [1]).

Pentru fiecare salariat se poate întocmi un singur carnet de muncă; un duplicat se poate elibera de ultima unitate la care lucrează sau la care a lucrat salariatul, însă numai în caz de furt, pierdere, distrugere totală sau parțială; pentru primele două situații este necesar să se publice anularea carnetului de muncă în Buletinul Oficial; în baza dovezii de publicare, se va elibera duplicat după carnetul de muncă.

Hotărîrea Consiliului de Miniștri nr. 508/1962 privind unele măsuri pentru completarea, păstrarea și controlul carnetelor de muncă, stabilește că sarcina completării carnetelor de muncă, precum și înregistrarea schimbărilor intervenite în situația salariaților, revine compartimentelor de personal sau, în lipsa unor asemenea compartimente, persoanelor care au primit sarcina să răspundă de această muncă. Verificarea actelor de vechime în muncă ce urmează să fie înscrise în carnet, precum și constatarea îndeplinirii condițiilor de valabilitate prevăzute de lege (de regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960) se face de către conducătorul unității sau de către delegatul acestuia. De regulă, în unitățile care sînt încadrate ca juriști, sarcina este încredințată unuia din juriști prin decizia conducerii unității. După verificarea actelor și găsirea lor conformă cu legea, actele se vizează pentru înscrierea în carnetul de muncă prin aplicarea ștampilei respective pe originalul și copia fiecărui act.

Persoanele care au sarcina vizării actelor trebuie să aibă în vedere că datele care urmează să fie înscrise în carnetul de muncă se dovedesc cu acte oficiale potrivit legii; persoanele care înscriu datele în carnet trebuie să cunoască că vizarea actelor de către acela care este împuternicit în acest scop este obligatorie, deoarece numai în acest mod se naște siguranța că actul respectiv poate produce efecte pentru salariat, fără riscul ca în viitor, la un control, actele să nu fie luate în considerație (de exemplu la plata unor drepturi pentru vechime, la pensie etc.).

Carnetul de muncă al persoanelor care se încadrează pentru prima dată în cîmpul muncii se completează în termen de 30 zile de la angajare. În cazul în care salariatul a fost angajat, i se va cere să prezinte carnetul de muncă. Pentru salariații care au o jumătate de normă la unități diferite, una din aceste unități, la alegerea titu-

---

[1]) *Trib. Județean Timiș, decizia civilă nr. 602 din 7 Mai 1971, R.R.D. nr. 11/1971, p. 143.*

Scanned with OKEN Scanner

larului carnetului (de exemplu la unitatea unde salariatul solicită concediul de odihnă, își plătește cotizația sindicală etc.), urmează să completeze carnetul de muncă și să înscrie activitatea depusă în muncă la cealaltă unitate, pe baza adeverințelor aduse de salariat: în această situație se va menționa în carnet că datele înscrise la fiecare unitate se referă la cîte o jumătate de normă. Dacă salariatul are numai o jumătate de normă, se va face mențiunea în carnet că este angajat cu o jumătate de normă. În cazul salariaților angajați temporar, sezonier, sau al acelora care prestează muncă mai puțin de o normă întreagă, în carnetul de muncă se înregistrează timpul efectiv lucrat.

Orice schimbare intervenită în situația salariatului trebuie înscrisă în carnetul de muncă în maximum 5 zile de la producerea ei. În cazul intervenirii unor schimbări în starea civilă a salariatului, acesta are obligația să prezinte actele respective în termen de 15 zile de la producerea schimbării iar compartimentul de personal are obligația să înscrie schimbarea care rezultă din act, în termen de 5 zile de la data prezentării actului. Întrucît salariații, de obicei, nu cunosc termenul de 15 zile, este indicat ca prin grija compartimentului de personal, să se afișeze în diferite locuri ale unității obligația pe care o au salariații de a prezenta actele amintite mai sus în termenul de 15 zile prevăzut de lege.

Am arătat că la plecarea din unitate, salariatului i se înmînează carnetul de muncă; înainte de înmînare compartimentul de personal are obligația să completeze o fișă după carnetul de muncă, cu datele privind activitatea salariatului în unitate; fișa se păstrează în arhiva unității, în condiții îngrijite, ca act cu caracter permanent.

Este posibil, în unele cazuri, ca spațiul destinat mutațiilor în carnetul de muncă, să se epuizeze; în asemenea cazuri, compartimentul de personal va atașa la carnet foi tip confecționate în acest scop, care se solicită de la organele locale de recrutare și repartizare a forței de muncă și va continua să facă înscrieri pe aceste foi tip.

2.2. ACTELE PRIN CARE SE DOVEDEȘTE VECHIMEA ÎN MUNCA. Actele prin care se stabilește vechimea în muncă trebuie să fie acte valabile: elementele esențiale care determină valabilitatea lor sînt prevăzute în Regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960 (art. 4 și 5), potrivit căruia un act valabil trebuie să cuprindă următoarele date: denumirea unității care l-a eliberat, perioada de timp lucrată, cu arătarea datei de intrare și ieșire, precum și meseria sau funcția îndeplinită; numărul și data eliberării actului, cu excepția actelor eliberate pînă la data de 1 ianuarie 1954, care sînt valabile și fără număr; ștampila unității și semnătura celui care angajează unitatea. Actele eliberate de unitățile care

Scanned with OKEN Scanner

și-au continuat activitatea ca întreprinderi particulare și după data naționalizării (11 iunie 1948), sînt valabile dacă îndeplinesc condițiile de mai sus și dacă se face dovada că întreprinderea a existat la data eliberării actului. În situațiile cînd se impune — față de forma și fondul actului prezentat — să se facă unele verificări suplimentare, compartimentul de personal trebuie să solicite relații (atît în ceea ce privește conținutul actului cît și existența întreprinderii la data eliberării actului) de la arhivele circumscripțiilor financiare, judecătoriilor, sau de la alte organe care dețin registrele de comerț sau registrele firmelor pentru persoanele judiciare din sectorul particular. Se prevede de asemenea posibilitatea ca, prin comitetul sindicatului, să se verifice, cu sprijinul muncitorilor mai vechi din unitate, dacă salariatul în cauză a lucrat în unitate în perioada verificată. Prin întreprindere particulară, în înțelesul regulamentului amintit, se înțelege acea unitate care a avut firmă înregistrată la fostele camere de comerț, la oficiul registrului comerțului, au funcționat în baza brevetelor eliberate de fostele camere de muncă sau alte autorități de stat, cum și unitățile care au fost înscrise în registrul persoanelor juridice.

Se poate verifica, atunci cînd este necesar, însăși existența documentelor în temeiul cărora s-a eliberat, respectiv documentele privind mișcarea și evidența personalului, statele de salarii, fișele de pontaj, foile de lucru, evidențele de prezență etc.

Activitatea în muncă la persoane fizice poate fi dovedită cu următoarele acte: carnete de serviciu sau alte documente eliberate de organele de stat pentru timpul înscris în aceasta, dacă în ele este precizată data intrării și ieșirii din muncă și dacă poartă semnătura și ștampila autorității de stat competente pentru perioada respectivă; adeverințe eliberate pe bază de scripte, de organele de recrutare și repartizare a forței de muncă și de organele sindicale, din care să rezulte timpul lucrat pentru personalul casnic.

În vederea asigurării unei aplicări juste și unitare a prevederilor referitoare la completarea carnetelor de muncă, prin Regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960, aprobat prin H.C.M. nr. 224 din 2 martie 1960, a fost instituită o comisie centrală alcătuită din reprezentanții unor ministere și organe centrale, împuternicită să rezolve problemele în legătură cu aplicarea prevederilor legale privind regimul completării carnetului de muncă și să dea interpretări în cadrul

Scanned with OKEN Scanner

dispoziţiilor legale. Comisia centrală, în îndeplinirea sarcinilor sale, a dat un număr mare de interpretări în diferite probleme legate de carnetul de muncă, pe care le menţionăm în cele ce urmează.

I. **În ceea ce priveşte întocmirea carnetului de muncă :**

● Carnete de muncă primesc **toţi angajaţii**, deci şi cei care lucrează 1/2 normă ; în carnet se înregistrează 1/2 normă sau timpul efectiv lucrat (Interpretarea nr. 42).

● Studenţii care fac practică nu primesc carnet de muncă (Interpretarea nr. 5).

● **Pensionarilor de bătrîneţe** care sînt salariaţi li se completează carnetele de muncă pe care le-au avut înainte de pensionare ;

● **Cetăţenii străini** stabiliţi în ţara noastră şi care au contracte de muncă încheiate pe durată nedeterminată, cu excepţia celor angajaţi la persoane fizice, primesc carnete de muncă ; cetăţenii străini care se află pe teritoriul ţării noastre pentru executarea unor lucrări determinate, vor primi adeverinţe de vechime la încetarea raportului de muncă (Interpretarea nr. 113).

II. **În ceea ce priveşte actele care se iau în considerare :**

● Vechimea în muncă se poate dovedi şi cu **acte legale de salarizare** pentru timpul prevăzut în ele, dacă poartă semnătura şi ştampila unităţii care atestă salarizarea (Interpretarea nr. 130).

● **Adeverinţele** eliberate de **organele financiare** din care rezultă plata impozitului pe salariu pe anumite perioade de timp, cu indicarea patronului sau întreprinderii în serviciul căreia angajatul a lucrat, se înregistrează în carnetul de muncă (Interpretarea nr. 110).

● Actele eliberate de foştii notari publici pentru angajaţii lor se înregistrează în carnetul de muncă dacă îndeplinesc condiţiile prevăzute de art. 4 din regulament, adică denumirea notarului, perioada de timp lucrată, număr şi dată, ştampilă şi semnătură (Interpretarea nr. 143).

● Vechimea în muncă privind activitatea de avocat se poate dovedi numai cu adeverinţe eliberate de colegiile de avocaţi vizate de Casa de asigurări a avocaţilor (Interpretarea nr. 76).

● **Salariaţii** care au fost **angajaţi** sau **născuţi pe teritorii străine**, ce au aparţinut în trecut statului român, se pot adresa pentru actele de stare civilă oficiului de stare civilă de la locul de domiciliu cu actele de stare civilă pe care le posedă, pentru a obţine acte de

Scanned with OKEN Scanner

stare civilă tip R.S.R. Pentru obținerea actelor de vechime în muncă se pot adresa unităților la care au lucrat iar în lipsa acestora, foștii salariați publici se pot adresa oficiului de evidență a documentelor de asigurări sociale de pe lîngă Ministerul Muncii. În lipsa actelor de vechime, se va urma procedura reconstituirii vechimii în muncă (Interpretarea nr. 57).

● Actele de vechime în muncă eliberate de unități din străinătate sînt valabile numai dacă cuprind în mod obligator: perioada de timp lucrată, denumirea unității care le-a emis și semnătura acesteia (Interpretarea nr. 82).

● Actele ce confirmă vechimea în muncă eliberate de misiunile diplomatice pentru activitatea depusă de cetățeni români în cadrul acestora, sînt valabile dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 4 din regulamentul amintit; actele eliberate de misiunile diplomatice pentru activitatea depusă la membrii acestora sînt valabile numai dacă poartă și viza oficiului pentru deservirea corpului diplomatic; actele care nu poartă număr și dată sînt valabile dacă sînt vizate de oficiul pentru deservirea corpului diplomatic; pentru activitatea în muncă cu începere de la 1 ianuarie 1960 a angajaților cetățeni români atît la misiunile diplomatice, cît și la membrii acestora, este necesară o adeverință eliberată de misiunea diplomatică respectivă, din care să rezulte că salariatul are contractul de muncă încheiat, i s-au achitat cotele de asigurări sociale și este la zi cu plata impozitului pe salariu, cu condiția ca adeverința respectivă să poarte viza oficiului pentru deservirea corpului diplomatic; carnetele de muncă ale cetățenilor români angajați atît la misiunile diplomatice cît și la membrii acestora, se completează și se păstrează de oficiul pentru deservirea corpului diplomatic (Interpretarea nr. 101).

III. În ceea ce privește **carnetele vechi de muncă și asigurare.**

● Cărțile de muncă și asigurări sociale emise în anul 1946 care nu au viza oficiului de asigurări sociale, dar au viza oficiului de muncă, plasare și îndrumare sînt valabile (Interpretarea nr. 87).

● Înscrierile făcute în vechile carnete de muncă conform H.C.M. nr. 502/1950 și H.C.M. nr. 693/1952, la Cap. I intitulat „Date despre activitatea pînă la eliberarea carnetului", de către unitatea care a completat carnetul de muncă, pentru activitatea pe care a depus-o în cadrul ei, sînt valabile dacă îndeplinesc condițiile prevăzute în regulamentul amintit, fără să se specifice actul pe baza căruia s-a făcut înscrierea (Interpretarea nr. 132).

Scanned with OKEN Scanner

● Dacă din **actele** înscrise în carnetul de muncă, întocmit conform H.C.M. nr. 502/1950 și nr. 693/ 1952, **nu rezultă ziua intrării și ieșirii din serviciu**, și se arată numai luna și anul, se va înscrie atît la intrarea cît și la ieșirea din muncă ziua de 15 din luna respectivă; dacă din acte rezultă numai anul, se va înregistra data de 1 iulie a anului respectiv; dacă din acte **rezultă anul și anotimpul**, se va înscrie ziua de 15 a lunii de mijloc din anotimpul respectiv — de exemplu primăvara anului 1958 — se va înscrie în carnet 15 aprilie 1958; (Interpretarea nr. 142).

IV. **În ceea ce privește actele fostelor case de asigurări sociale:**

● Nu se înregistrează, nefiind valabile, adeverințele eliberate de avocați pentru secretarii lor, deoarece sînt eliberate de persoane fizice; în asemenea cazuri, salariații pot să-și dovedească vechimea prin acte de cotizare (Interpretarea nr. 31).

● Sînt acte valabile pentru dovedirea vechimii în muncă și se înregistrează în carnetul de muncă hotărîrile judecătorești pronunțate înainte de 13 iulie 1951, data intrării în vigoare a H.C.M. nr. 687/1951 privind reconstituirea vechimii în muncă, dacă din aceste hotărîri rezultă timpul lucrat în calitate de angajat (Interpretarea nr. 89).

● În carnetul de muncă se vor înregistra numai perioadele de activitate pentru care s-a cotizat la fostele case ale asigurărilor sociale (Interpretarea nr. 64).

● Înscrierile făcute în carnetul de asigurări sociale privind intrarea și ieșirea din muncă sînt valabile dacă îndeplinesc toate condițiile prevăzute de art. 10 litera „d" din regulament, adică, dacă cuprind data intrării și ieșirii din muncă, semnătura și ștampila unității care le-a înregistrat, precum și a casei sau oficiului de asigurări sociale respectiv (Interpretarea nr. 27).

V. **În ceea ce privește actele pentru dovedirea activității militare:**

● Se înscriu în carnetul de muncă **documentele vechi** — inclusiv vechiul livret militar — eliberate de autoritățile militare (Interpretarea nr. 129).

● Timpul cît un salariat a activat ca **militar activ** se dovedește cu acte eliberate de organele militare: livret militar, adeverințe eliberate de unitățile la care a lucrat, adeverințe eliberate de comisariatele militare (Interpretarea nr. 72).

● În cazul actelor privind **stagiul militar în termen**, în care se precizează numai anul și luna de începere și terminare, se va înscrie în carnet prima zi a fiecărei luni menționate în act (Interpretarea nr. 142).

● Pentru perioadele militare sînt **valabile** livretele militare și

Scanned with OKEN Scanner

adeverințele eliberate de comisariatele militare sau alte organe competente militare (Interpretarea nr. 28).

VI. **În ceea ce privește actele pensionarilor :**

● **Decizia de pensionare**, în care se prevede vechimea în muncă, poate constitui act de vechime în muncă (Interpretarea nr. 25).

● **Adeverințele** eliberate de organele de prevederi sociale de pe actele de vechime în muncă aflate la dosarul de pensie sînt valabile pentru înscrierea în carnetul de muncă, urmînd să fie eliberate numai pensionarilor de invaliditate (Interpretarea nr. 75).

● **Fișele de pensii** pentru foștii salariați publici sau statele de serviciu constituie dovezi valabile ale activității desfășurate, dacă se găsesc în păstrarea unității (Interpretarea nr. 131).

VII. **În ceea ce privește valabilitatea actelor :**

● Actele de vechime în muncă sînt valabile dacă îndeplinesc condițiile cerute de art. 4 și 5 din regulament și dacă sînt semnate de conducătorul unității sau înlocuitorul său ; sînt valabile și actele de vechime semnate de șefii de servicii, secții, sectoare etc., pe care este aplicată ștampila unității, comisia din unitate putînd cere însă relații, pentru a se convinge de realitatea datelor înscrise (Interpretarea nr. 103).

● Organele care potrivit art. 3 din H.C.M. nr. 508/1962 verifică și vizează actele de vechime în muncă pentru înscrierea acestora în carnetul de muncă, vor face și validarea actelor cărora le lipsește una din condițiile de formă prevăzute de lege (Interpretarea nr. 153).

● Actul de vechime care conține un număr global de ani fără să se arate data intrării și ieșirii din muncă este valabil, dacă, din cuprinsul lui, rezultă că activitatea a fost prestată pînă la emiterea actului ; în carnetul de muncă se va înscrie, într-un asemenea caz, perioada anterioară datei pe care o poartă actul ; actul care atestă un număr global de zile lucrate este valabil în aceleași condiții, dacă precizează anul în care s-a prestat munca (Interpretarea nr. 36)

● **Certificatele sau adeverințele** eliberate de întreprinderile particulare, cele eliberate de unități de stat anterior datei de 1 ianuarie 1954, fără număr de înregistrare, precum și documentele de cotizare emise de fostele Case ale Asigurărilor Sociale, pe baza cărora s-au făcut înscrieri în carnetele de muncă, trebuie prezentate în original, de altfel ca orice act care se prezintă pentru înscriere, în vederea înregistrării datelor respective în carnetul de muncă (Interpretarea nr. 133).

Scanned with OKEN Scanner

● **Certificatele** emise de diferitele societăţi sau bănci particulare sînt valabile dacă denumirea unităţii rezultă din înscrierea, de tipar sau de maşină, efectuată pe act şi dacă sînt îndeplinite celelalte condiţii prevăzute de art. 5 din regulament (Interpretarea nr. 1).

● **Actele de studii** eliberate de fosta universitate de partid „Ştefan Gheorghiu", cele eliberate de Academia Militară sînt acte de studii şi se înregistrează în carnetul de muncă (Interpretarea nr. 16).

● Pentru angajaţii care lucrează ca muncitori calificaţi şi nu au acte de calificare, poate servi ca act de calificare, **procesul verbal de încadrare** al Comisiei tarifare şi de calificare din întreprinderi (Interpretarea nr. 18).

● Dacă prezintă acte pe diferite nume, dovada identităţii se face cu actele respective. În cazul nepotrivirii de nume între buletinul de identitate şi actele de stare civilă pe de o parte şi actele de vechime în muncă pe de altă parte, fără să se fi produs o schimbare legală de nume, identitatea persoanei se va stabili printr-un act de notorietate emis de notariatul de stat (Interpretarea nr. 29).

VIII. **În ceea ce priveşte dovedirea activităţii prestate la persoane fizice şi la unele persoane juridice.**

● Dovezile de plată a contribuţiei de asigurări sociale în perioada 1 ianuare 1949—22 martie 1960 pentru personalul casnic (Interpretarea nr. 150).

● **Actele** de vechime în muncă emise după data naţionalizării — 11 iunie 1948 — care poartă denumirea întreprinderii particulare naţionalizate şi semnate de directorii delegaţi ai ministerelor respective şi cărora li s-au aplicat ştampila sînt valabile şi se înscriu în carnetul de muncă dacă îndeplinesc celelalte condiţii prevăzute de art. 4 din regulament (Interpretarea nr. 148).

● Adeverinţele eliberate de secţiile financiare pe baza evidenţelor pe care le au, prin care se confirmă plata impozitelor şi a contribuţiei de asigurări sociale, pentru angajaţii Comitetelor de bloc care au deservit imobilele pînă la preluarea lor de către I.A.L. De asemenea, activitatea desfăşurată ca angajaţi la blocuri de locuinţe, se mai poate dovedi şi cu adeverinţe eliberate de Administraţia blocurilor pe baza ştatelor de plata impozitelor şi a contribuţiei de asigurări sociale, la care se găsesc ataşate adeverinţele de plată sau care sînt vizate de organul care a încasat sumele; aceste adeverinţe sînt valabile numai dacă în ele se precizează salariul primit pe perioada respectivă şi dacă poartă viza sindicatului de care apar-

Scanned with OKEN Scanner

ţin cei în cauză; adeverinţele vor fi vizate în vederea înscrierii în carnetul de muncă numai a perioadelor pentru care rezultă că s-a primit un salariu corespunzător cel puţin nivelului salariului tarifar minim pe economie a ramurei în care se încadrează profesia stabilită conform dispoziţiilor legale; celor care au primit un salariu tarifar mai mic decît salariul minim pe economie a ramurei (gospodărie comunală), însă nu mai puţin de o jumătate din acesta, li se recunoaşte ca vechime în muncă o jumătate de normă; pentru cei care au lucrat, în acelaşi timp, la mai multe imobile şi au primit mai multe salarii, se va lua în considerare salariul rezultat din adunarea tuturor salariilor primite (Interpretarea nr. 137 şi 46).

● Certificatele eliberate de persoanele fizice în perioada 1 ianuarie 1949—1 martie 1960, dacă sînt vizate de la data eliberării lor de autorităţile de stat sau de organele sindicale (Interpretarea nr. 141).

IX. **În ceea ce priveşte activitatea desfăşurată în unele perioade de timp;**

● Activitatea desfăşurată înainte de **1 ianuarie 1949** se poate dovedi şi în condiţiile art. 10 din Regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960, cu **dovezi de cotizare** ca asigurat la fostele case de asigurări sociale sau cu **liste de plată** sau **timbre** aplicate pe foi de cotizare nedetaşate din carnetele de asigurare. Dovezile pe care le-am enumerat mai sînt valabile pentru perioada 1 aprilie 1921—31 martie 1934 astfel: **livrete de asigurare,** cu condiţia ca formularul să fie semnat de organul emitent pentru fiecare exerciţiu cotizant, indiferent dacă au sau nu aplicată ştampila, iar **cărţile-chitanţă,** pentru timpul pentru care sînt aplicate timbrele; dacă se constată că sînt aplicate atît timbre de boală, lehuzie, cît şi timbre pentru pensie de invaliditate sau bătrîneţe, se iau în considerare toate săptămînile cotizate, dacă perioadele cotizate prin cele două categorii de timbre nu se suprapun, fără însă a se putea depăşi 52 săptămîni pentru fiecare an cotizant; pentru perioadele ce se suprapun, se iau în considerare numai perioadele cotizate pentru pensie (Interpretarea nr. 37). Înscrierile făcute pe prima pagină din cărţile-chitanţă, emise pe un an, prin care se confirmă cotizaţiile achitate pe anul precedent sînt valabile (Interpretarea nr. 31).

● Activitatea desfăşurată în perioada **1 aprilie 1934 — 31 decembrie 1948** se dovedeşte **cu dovezi de cotizare** din carnetele de asigurare pe acea perioadă care poartă unul din următoarele elemente: fie ştampila rotundă a fostelor case sau oficii de asigurări sociale; fie parafa de orice formă sau dimensiune din care să rezulte denumirea casei sau oficiului de asigurări sociale, sau numele organului de control sau seria şi numărul borderoului; dacă dovada de cotizare nu poartă nici unul din elementele de mai sus, ea este valabilă în cazul

Scanned with OKEN Scanner

în care pe documentul de cotizare sînt aplicate timbrele de viză anuală care să poarte ștampila sau parafa casei sau oficiului de asigurări sociale respectiv ; dovezile de cotizare rămîn valabile numai dacă au înscrise săptămînile cotizate și numai pentru numărul de săptămîni respective (Interpretarea nr. 26). În cazul **carnetelor de asigurare** emise pe 3 ani, timbrele de viză anuală aplicate pe ultimii 2 ani confirmă și timpul cît s-a cotizat pe primul an. **Foile de cotizare** care în loc de timbre au aplicată ștampila cu litera „B" atestă vechimea în muncă pentru perioadele respective (Interpretarea nr. 34). **Foile de asigurări sociale** denumite **livret de asigurare,** din carnetele de asigurare emise pe 3 ani rămase nedetașate, dar completate cu numărul săptămînilor cotizate, sînt valabile numai dacă, cuprind pe fiecare an de cotizare toate datele prevăzute în contextul formularului, referitoare la identificarea persoanei și dacă poartă semnătura și ștampila ori parafa casei sau oficiului de asigurări sociale aplicate pe ambele fețe, în cazul foilor detașate, sau numai pe partea care cuprinde datele de cotizare, în cazul foilor nedetașate (Interpretarea nr. 28).

Foile de cotizare nedetașate care poartă fie timbre, fie ștampila întreprinderilor sînt valabile pentru numărul de săptămîni pe care sînt aplicate ; în aceleași condiții sînt valabile și foile de cotizare nedetașate ale micilor meseriași care poartă fie timbre, fie parafa proprie în conținutul căreia este menționat numărul chitanțelor cu care s-au plătit cotizațiile, ori numărul contului curent la care s-au depus aceste cotizații (Interpretarea nr. 16). **Cărțile de lucru, cărțile de muncitor industrial** (cărțile de calfă sau lucrător) și **carnetele de muncă** eliberate pînă în anul 1939 sînt valabile dacă sînt completate cu data intrării și ieșirii din serviciu, semnătura și ștampila unității respective Interpretarea nr 12).

În situația în care, înainte de 1939, aceste documente au fost preschimbate, iar în noile carnete de la acea dată, vechimea preschimbării a fost trecută global, datele înscrise sînt valabile. **Cărțile de muncă** eliberate pe teritoriul Ardealului pînă în anul 1939, fie pe formulare cu denumiri diferite în limba română (carte de lucru, livret de lucru, carte de muncă, livret de muncă), fișe pe formulare în limba maghiară sînt valabile dacă au data intrării și ieșirii din serviciu, semnătura și ștampila unității respective, în aceleași condiții, fiind valabile și cărțile de muncă emise între anii **1940—1945,** chiar dacă nu poartă viza autorității ; în cazul lipsei semnăturii și ștampilei patronului, datele înscrise în aceste cărți de muncă sînt valabile numai dacă au viza autorității din care să rezulte data începerii și încetării activității. Înscrierile făcute de persoane fizice în carnetele de muncă, eliberate pentru personalul casnic și pentru salariații din agricultură, fie pe formulare diferite în limba română, fie pe formulare în limba maghiară sînt vala-

Scanned with OKEN Scanner

bile dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 8 lit. a din regulament, adică dacă poartă data intrării și ieșirii din muncă, semnătura și ștampila autorității de stat competente pentru perioada respectivă (Interpretarea nr. 121). **Chitanțele de plata restanțelor** în contul cotizațiilor la fostele case de asigurări sociale sau a contribuției la fostele case sau fonduri de pensii, dacă din acestea rezultă perioada de timp și persoana pentru care s-a făcut plata, sînt valabile (Interpretarea nr. 107).

Actele prin care cetățenii români dovedesc că au cotizat între anii 1940—1945 la fostele case ale asigurărilor sociale maghiare, sînt valabile, dacă din ele rezultă perioadele cotizate și persoana pentru care s-a cotizat (Interpretările nr. 8 și 46).

1.X. În ceea ce privește unele situații care se consideră vechime în muncă :

● Perioadele în care unele persoane au lucrat, pînă la 23 august 1944, ca activiști ai P.C.R. sau ai organizațiilor muncitorești și antifasciste, ori au fost îndepărtate din serviciu pentru activitate politică democratică pînă la 23 august 1944 sau au fost deținute în închisori și lagăre ca urmare a activității revoluționare, se înscriu în carnetele de muncă pe baza adeverințelor eliberate de organele care au evidența acestor situații. Vechimea în muncă pentru activitatea depusă ca salariați, după 23 august 1944, în cadrul organizațiilor P.C.R., sindicale, U.T.C. se înscrie în carnetul de muncă pe baza adeverințelor eliberate de organizațiile respective. Pentru dovedirea perioadelor în care a fost întreruptă munca din cauza persecuțiilor rasiale între 1 ianuarie 1938 — 19 decembrie 1944, sau în care cel în cauză a fost îndepărtat din serviciu de către autoritățile maghiare, în perioada septembrie 1940 — decembrie 1945, nu sînt necesare alte acte decît cele din care rezultă că la data întreruperii activității cel în cauză a avut calitatea de angajat (Interpretările nr. 73 și 85).

● Munca de reconstrucție după cel de al doilea război mondial se dovedește cu adeverințe eliberate de organele Ministerului de Interne și cu adeverințe eliberate de unitățile la care s-a depus munca de reconstrucție, cu livretele militare sau alte acte emanate de la organele militare sau civile în care se găsesc înscrise aceste perioade, cum și cu certificate eliberate de fostele sfaturi populare (Interpretarea nr. 128).

● Activitatea depusă în trecut de muncitorii din porturi se consideră vechime în muncă și se poate dovedi cu adeverințe eliberate de căpitănia porturilor pe baza registrelor de evidență existente (Interpretarea nr. 123).

Scanned with OKEN Scanner

● Timpul lucrat în calitate de brigadier voluntar (nesalarizat) pe șantierele naționale se consideră vechime în muncă și se înscrie în carnetul de muncă, pe baza actelor eliberate de unitățile respective sau de organizațiile U.T.C. (Interpretarea nr. 114).

● Stagiul de practică în fostele farmacii particulare, se dovedește numai cu documente de cotizare la fostele case de asigurări sociale sau cu acte oficiale din care rezultă că cei în cauză au primit salariu. Activitate depusă în calitate de asistent farmacist, după efectuarea stagiului obligatoriu de practică, în farmaciile particulare pînă la data de 16 mai 1953 se consideră muncă salariată și se înscrie în carnetul de muncă în cazul cînd actele doveditoare îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 5 din regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960 (Interpretarea nr. 152).

● Activitatea depusă de hamalii din gări în trecut se consideră vechime în muncă; aceasta se dovedește cu adeverințe eliberate de organele care au evidența activității lor (vechimea nu poate fi anterioară datei de 1 ianuarie 1939, cînd aceștia au fost cuprinși în asigurările sociale (Interpretarea nr. 126).

● Personalul navigant (marinari) își poate dovedi activitatea în muncă cu adeverințe eliberate de unitățile la care a lucrat, precum și cu adeverințe eliberate de căpitănia porturilor pe baza scriptelor ce posedă. Din adeverințele eliberate se iau în considerație numai perioadele de îmbarcare; dacă din adeverințe rezultă expres că și în timpul debarcării și-a păstrat, în continuare, serviciul, se vor înscrie și aceste date (Interpretarea nr. 124).

● Pescarilor (vînători, preparatori, năvodari, cîrmaci) care au lucrat ca angajați la stat sau la arendași și la proprietarii de scule, li se consideră vechime în muncă perioada cît au depus această activitate, iar dovada se face cu adeverințe eliberate de unitățile care dețin arhivele. Pescarii care au lucrat singuri sau ajutați de membrii de familie, se asimilează cu lucrătorii independenți și micii meseriași patroni și-și pot dovedi vechimea în muncă numai pe bază de cotizații la fostele case de asigurări sociale (Interpretarea nr. 125).

● Dovada activității prestate de cărăușii care efectuau transporturi cu vehiculele proprii, cal și căruță, în porturi fluviale și maritime, fiind înscriși ca muncitori permanenți în registrele ținute de căpităniile porturilor se face cu certificate sau adeverințe eliberate în condițiile art. 5 din regulamentul amintit (Interpretarea nr. 95).

● Perioada de ucenicie (practician) pentru care s-a cotizat sau primit salariul, se dovedește cu adeverințe eliberate de unitățile la care s-a lucrat sau de unitățile care dețin scriptele. Plata salariului poate rezulta și din conținutul contractului de ucenicie, care cuprinde obligația patronului sau a întreprinderii de a plăti un salariu al cărui

Scanned with OKEN Scanner

cuantum este precizat de contract, numai dacă prin acte oficiale se dovedește că stagiul de ucenicie expres prevăzut în contractul respectiv a fost îndeplinit (Interpretarea nr. 117).

● Adeverințele care confirmă activitatea de medic intern sau extern în spitale sînt valabile numai dacă prin ele se precizează că cel în cauză a primit salariul sau a funcționat pe un post bugetar (Interpretarea nr. 22).

● Se socotește vechime în muncă timpul petrecut în școlile militare pentru ofițeri de rezervă, dacă aceștia au fost angajați înainte de această situație (Interpretarea nr. 44).

● Pentru lucrătorii din ramura arte grafice care au făcut parte din sindicatul lucrătorilor din arte grafice și au cotizat la acest sindicat, dovada vechimii în muncă pentru perioada anterioară anului 1949, în cazul cînd nu poate fi dovedită cu acte de vechime în muncă eliberate de unități, se poate face și cu adeverințe eliberate de Uniunea Generală a Sindicatelor pe baza arhivelor existente (Interpretarea nr. 135).

2. 3. RECONSTITUIREA VECHIMII ÎN MUNCĂ. Perioadele de timp lucrat care nu pot fi dovedite cu acte oficiale, pot fi reconstituite în unități de către comitetul sindicatului, la cererea persoanelor interesate. Dacă persoanele care vor fi martori nu sînt în cîmpul muncii (angajați), ascultarea lor se face de către Comisia care funcționează în acest scop, sub supravegherea și îndrumarea Consiliului popular județean. Regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960 prevede că pentru fiecare perioadă de timp ce se cere a fi reconstituită, sînt necesare declarațiile a cel puțin 2 persoane care pot dovedi cu acte că au lucrat în aceiași perioadă și în aceiași întreprindere cu persoana care solicită reconstituirea. Persoanele indicate vor da declarații scrise în fața comitetului sindicatului, care vor fi vizate de comitet cu următoarea formulă: „Vizat, pentru înscrierea în carnetul de muncă" și se vor preda comisiei din unitate în vederea înregistrării în carnetul de muncă.

În legătură cu reconstituirea vechimii în muncă, Comisia centrală despre care am vorbit, a emis o seamă de interpretări. Astfel:

● Declarațiile martorilor pentru reconstituirea actelor pot fi date și în absența celui care a cerut reconstituirea (Interpretarea nr. 30).

● Prin noțiunea de aceiași unitate în cadrul căreia trebuie să fi lucrat persoanele propuse a da declarații se înțelege unitatea care are aceiași conducere administrativă nemijocită. Se cuprind în noțiunea de aceiași unitate și locurile de muncă care depind direct sau compun unitatea care are aceiași conducere administrativă nemijlocită (Interpretarea nr. 100).

● Prin evidențe la unitate se înțeleg: fișa personală, statul de

Scanned with OKEN Scanner

serviciu, fişa de pensie, statele de salarii, fişele contabile, fişele de pontaj, registrele de evidenţă ale personalului, declaraţiile existente la dosarul personal date pînă la 1 martie 1960, precum şi orice alte evidenţe existente la unitate (Interpretarea nr. 98).

● Profesorii şi pedagogii pot propune martori pe foştii elevi pentru a-şi dovedi activitatea în muncă (Interpretarea nr. 120).

● Rudele apropiate (soţ, părinţi, copii) de regulă nu pot fi propuşi a da declaraţii în vederea reconstituirii vechimi în muncă ; în cazuri excepţionale, cînd nu există alte persoane, li se vor putea lua declaraţii, urmînd să se aprecieze dacă acestea exprimă realitatea, cerîndu-se informaţii şi de la alţi muncitori mai vechi (Interpretarea nr. 104).

● Preşedinţii, membrii consiliului de administraţie şi cenzorii fostelor cooperative de consum şi bănci populare, nu pot fi puşi să dea declaraţii pentru reconstituirea vechimii în muncă a angajaţilor acestor unităţi care au funcţionat pînă în anul 1948 şi 1949 (Interpretarea nr. 49).

● Persoanele care şi-au dovedit, la rîndul lor, perioada respectivă de activitate prin reconstituirea cu martori nu pot fi propuse ca martori pentru reconstituirea vechimii în muncă a altor persoane (Interpretarea nr. 69).

● Foştii mici meseriaşi, care au cotizat la fostele case de asigurări sociale, sau se găsesc în prezent angajaţi, membri cooperatori sau pensionari, pot fi martori pentru reconstituirea vechimii în muncă (Interpretarea nr. 91).

● Reconstituirile cerute în timpul angajării şi efectuate după pensionare vor fi luate în considerare şi, în acest scop, declaraţiile vizate de organele competente, care au efectuat reconstituirea, vor fi înregistrate în carnetul de muncă de unitatea la care a lucrat ultima dată angajatul, făcîndu-se după aceasta o nouă închidere a carnetului de muncă, cu care ocazie se va menţiona că cererea de reconstituire a fost formulată înaintea cererii de pensionare (Interpretarea nr. 52).

2. 4. ÎNTOCMIREA, PĂSTRAREA ŞI FOLOSIREA CARNETULUI DE MUNCĂ. În vederea întocmirii carnetului de muncă, fiecare angajat trebuie să completeze o declaraţie — formular tipizat, odată cu care va prezenta în original următoarele acte : buletinul de identitate, actele de stare civilă ale titularului şi ale membrilor lui de familie ; actele de studii ; actele privind calificarea ; actele prin care se dovedesc distincţiile conferite. Sînt considerate acte de studii : cartea de lucrător ; cartea de meşter ; diploma sau certificatul de absolvire a unei şcoli tehnice sau profesionale ; diploma sau certificatul de absolvire a fostelor licee industriale sau şcoli de arte şi meserii ; certificatul sau

Scanned with OKEN Scanner

procesul-verbal eliberat de comisiile din unităţi privind calificarea la locul de muncă ; procesul-verbal încheiat de consiliile tarifare de calificare din întreprinderi ; diploma sau certificatul eliberat de instituţiile de învăţămînt superior.

În dosarul cu actele carnetului de muncă al fiecărui angajat vor rămîne numai copiile de pe actele de vechime în muncă, de pe cele de calificare şi studii ; în plicul existent pe coperta carnetului de muncă se aşează o copie certificată de pe actul de certificare.

Regulamentul prevede că persoanele care se angajează pentru prima oară sînt obligate să prezinte adeverinţă de la Consiliul popular despre ultima lor ocupaţie, iar absolvenţii şcolilor care se repartizează în mod organizat — dispoziţia de repartiţie.

Carnetul de muncă este alcătuit din mai multe capitole care trebuie completate cu înregistrări exacte, fiind interzis să se completeze alte date decît cele care sînt destinate fiecărui capitol. Datele privind persoana căruia i se întocmeşte contractul de muncă se înregistrează astfel :

În Capitolul I se înregistează date pe baza certificatului de naştere ; în **Capitolul II** — schimbările de nume ce intervin după data completării carnetului de muncă ; în **Capitolul III** — datele privind căsătoria, sau se înscrie menţiunea necăsătorit ; în **Capitolul IV** se înregistrează datele privind schimbările intervenite după întocmirea carnetului de muncă cum sînt : date privind căsătoria, divorţul, decesul etc. ; în **Capitolul V** — date privind copiii titularului ; în acest capitol se înscriu la data întocmirii carnetului de muncă, copiii sub vîrsta de 18 ani, precum şi copiii care se găsesc în incapacitate totală de muncă şi se află în întreţinerea angajatului căruia i se întocmeşte carnetul de muncă ; facem precizarea că copiii se înscriu în carnetele de muncă ale ambilor părinţi, chiar dacă sînt divorţaţi ; în **Capitolul VI** se înregistrează datele privind pregătirea şcolară, aşa cum rezultă din actele prezentate ; dacă salariatul a absolvit mai multe şcoli, se înscriu toate şcolile ; în **Capitolul VII** se înregistrează meseria de bază, precum şi profesiunea sau meseria pe care salariatul o exercită la data întocmirii carnetului de muncă ; în **Capitolul VIII** se înregistrează ordinele şi medaliile, conferite de Consiliul de Stat al R.S. România, titluri de onoare, diplome, insigne, invenţii, brevete ; în cazul retragerii unei distincţii se face menţiune despre aceasta în acelaşi capitol ; în **Capitolul IX** se înregistrează datele referitoare la activitatea în muncă a titularului pe bază de acte legale care dovedesc vechimea în muncă ; înregistrarea se face în ordinea necesară a perioadelor de muncă, fără a se lăsa rînduri libere între înregistrări ; în coloana 1 se înscriu denumirea completă a unităţii şi localitatea unde îşi are sediul în coloana 2 se înscriu, după caz : angajarea, schimbarea funcţiei, a salariului, a locului de muncă, transferarea, desfacerea contractului de muncă ; an-

Scanned with OKEN Scanner

gajarea în muncă se înscrie prin menţiunea **angajat cu contract de muncă pe durată nedeterminată** sau **angajat cu contract de muncă pe durată determinată**, precizîndu-se şi durata; desfacerea contractului de muncă se înscrie prin menţiunea **încetat activitatea**, cu arătarea termenului legal pe baza căruia s-a desfăcut contractul de muncă; nu este indicat să se facă alte menţiuni cum ar fi de exemplu: **desfăcut contractul de muncă, demisionat** etc.; transferarea se înscrie la locul de unde pleacă salariatul prin menţiunea **transferat**, cu precizarea naturii transferului aşa cum rezultă din adresa cu care a fost solicitat acordul pentru transfer de către unitatea care a solicitat salariatul şi prin menţiunea **angajat prin transfer**, cu specificarea dacă transferul s-a efectuat în interesul serviciului sau la cerere. Faţă de prevederile art. 11 lit. a din Legea nr. 1/1970, este necesar ca unitatea de unde pleacă salariatul să specifice în continuarea mutaţiei, **„cu aprobarea organului ierarhic"**; în cazul pensionării salariatului, se înscrie menţiunea **propus la pensionare pentru limită de vîrstă începînd de la data de...**, iar în cazul unui salariat care este pensionat, însă este menţinut în muncă, se înscrie mutaţia **întocmit dosarul de pensionare pentru limită de vîrstă la cererea angajatului, începînd de la data de...**; în această ultimă situaţie, este necesar ca, după ce organul de pensie face menţiunea în carnetul de muncă cu privire la pensie (nr. decizie, cuantum pensie, data etc.), compartimentul personal să înscrie mutaţia **menţinut în baza aceluiaşi contract de muncă.**

Mutaţii corespunzătoare se vor face şi în alte cazuri ivite în situaţia salariatului, cum ar fi, de exemplu: **suspendat din funcţie, încetat suspendare, reîncadrat în muncă prin achitare, întrerupt activitatea** (cu precizarea motivului), **intrat în concediu fără plată** (cu precizarea cauzei), **încorporat, lăsat la vatră, aflat în incapacitate de muncă** (dacă la data desfacerii contractului de muncă se găsea în această situaţie), **încetat incapacitatea de muncă, angajat cu 1/2 normă** (în cazul angajărilor cu jumătate de normă), **angajat cu munca la domiciliu cu contract pe durată nedeterminată.** În coloanele 3, 4 şi 5 se înscrie data cînd are loc mutaţia respectivă. În coloana 6 se înscrie meseria sau funcţia cu precizarea categoriei şi treptei de salarizare (pentru muncitori) şi a gradaţiei (pentru personalul tehnic-administrativ); tot în coloana 6 se fac menţiunile privind locurile de muncă cu condiţii deosebite, în vederea încadrării la pensie în grupele I şi II de muncă. În coloana 7 se înscriu salariul tarifar de încadrare şi clasa de salarizare; salariul tarifar de încadrare, care se va înscrie în această coloană, se determină prin înmulţirea salariului tarifar orar de încadrare, prevăzut în reţea corespunzător categoriei şi treptei respective, cu 204 ore, indiferent de regimul de lucru. În coloana 8 se trece denumirea actului pe baza căruia se face înregistrarea respectivă. În coloana 9 se aplică parafa (anume confecţionată) şi semnătura persoanei însărci-

Scanned with OKEN Scanner

nate cu efectuarea mutațiilor. La încetarea activității salariatului, după ultima mutație, carnetul de muncă se va semna de conducătorul unității, aplicîndu-se și ștampila acesteia.

În capitolul X se completează anumite dispoziții speciale date de organele ierarhice. În capitolul XI se înscrie starea sănătății angajatului, pe baza actelor eliberate de medic. În capitolul XII se înscriu eventualele rectificări sau erori cu precizarea paginii din carnet și a poziției unde au fost operate; se înscrie textul așa cum a fost corectat și numărul și data actului pe baza căruia a fost făcută rectificarea respectivă.

Erorile din carnetul de muncă pot fi corectate fie din inițiativa unității, fie la cererea angajatului.

Evidența carnetelor de muncă se ține de salariatul însărcinat cu întocmirea, completarea și gestionarea acestora. Ele trebuie așezate în cutii clasoare, în ordine alfabetică a salariaților, așezați eventual pe secții; astfel așezate, carnetele de muncă se păstrează în fichete metalice încuiate.

4. VECHIMEA ÎN MUNCĂ

4. 1. VECHIMEA ÎN MUNCĂ. Timpul cît o persoană a desfășurat activitate pe baza unui contract de muncă constituie — prevede art. 137 (1) din Codul Muncii — vechime în muncă. De asemenea — prevede același text — constituie vechime în muncă și alte perioade de timp prevăzute de lege. Ținînd seama de prevederile acestui text, sînt considerate vechime în muncă toate situațiile în care s-a prestat activitate pe baza unui contract de muncă indiferent de durata contractului și de modul în care s-a efectuat plata muncii (cu luna, ziua, ora, în acord, cu bucata sau pe bază de cotă procentuală).

Perioadele de timp prevăzute de H.C.M. nr. 252/1967 să constituie vechime în muncă, sînt următoarele:

— se află în incapacitate temporară de muncă în timpul executării contractului de muncă (litera a);

— se află în concediu de studiu, acordat potrivit dispozițiilor legale care reglementează modul de efectuare a studiilor (litera b);

— se află în concediu fără plată de cel mult 30 de zile într-un an calendaristic (litera c); perioda de concediu fără plată mai mare de 30 de zile nu mai este vechime în muncă, cu excepția cazurilor în care prin Hotărîre a Consiliului de Miniștri — în condițiile art. 127 (1) din Codul Muncii — se pot acorda concedii fără plată (în unități cu activitate sezonieră sau în situații deosebite) cu păstrarea calității de persoană încadrată în muncă;

— urmează cursuri de pregătire profesională sau politică la care a fost trimis de unitate (litera d);

Scanned with OKEN Scanner

— a fost suspendat din funcţie sau a fost deţinut, dacă ulterior a intervenit încetarea procesului penal, anularea sau încetarea urmăririii fără să se fi constatat o vină în sarcina salariatului, sau dacă, bineînţeles, a intervenit achitarea sa. Timpul care se consideră vechime în muncă este cuprins între data suspendării sau deţinerii şi data reintegrării ; dacă contractul de muncă al celui suspendat a fost desfăcut din iniţiativa acestuia sau de unitate pentru motivul care a determinat suspendarea şi tot astfel, în cazul deţinerii, dacă contractul de muncă a fost desfăcut pentru orice motiv, se consideră vechime în muncă timpul cuprins între data suspendării sau arestării şi data încetării procesului penal, a anulării sau încetării urmăririi ori a achitării (litera e) ;

— i s-a desfăcut contractul de muncă, iar ulterior măsura a fost anulată, fiind considerată ilegală ; urmează ca salariatul să facă dovada anulării ca ilegală a desfacerii contractului de muncă, iar unitatea are obligaţia să înscrie în carnetul de muncă perioada nelucrată de către salariat, perioadă care constituie vechime în muncă (litera f) ;

— urmează soţul (soţia) trimis în misiune permanentă în străinătate ; perioada de timp cît lipsesc din ţară — prevede H.C.M. nr. 574 din 29 iulie 1964 — li se consideră vechime în muncă, cu condiţia însă ca, la întoarcerea în ţară, să se prezinte la locul de muncă indicat de unitatea care dispune trimiterea în străinătate, în termen de 15 zile de la data la care a fost încunoştiinţat cu privire la noul loc de muncă (litera g) ;

— a fost privat de libertate în locuri de deţinere pe baza unui act administrativ, cu excepţia celor care au avut domiciliu obligatoriu (litera 1) ;

— nu a lucrat în unitate, însă contractul de muncă nu a încetat (litera h) ;

— a fost îndepărtat din serviciu pentru activitate politică democratică pînă la 23 august 1944 (litera i) ;

— a întrerupt munca din cauza persecuţiilor rasiale în perioada 1 ianuarie 1938 — 19 decembrie 1944, sau a continuat să fie deţinut în lagăr în teritoriile ocupate de fascişti şi după data de 19 decembrie 1944, pînă la data eliberării (litera j) ;

— a fost îndepărtat din serviciu de către autorităţile maghiare în perioada septembrie 1940 — decembrire 1945 (litera k) ;

Potrivit art. 30 din aceiaşi hotărîre, se consideră vechime în muncă şi anumite perioade, indiferent de calitatea în care persoana a lucrat, după cum urmează :

— a cotizat, indiferent în ce calitate, la fostele asigurări sociale

Scanned with OKEN Scanner

și la casele de pensii preluate de stat pe baza Legii nr. 10/1949 pentru organizarea asigurărilor sociale de stat (litera a);

— a îndeplinit serviciul militar în termen, a fost concentrat, mobilizat sau a fost prizonier (litera b);

—a servit ca militar în cadrul Ministerului Forțelor Armate și Ministerului de Interne, dacă ulterior s-a angajat pe baza unui contract de muncă; în aceste situații vechimea în muncă se stabilește potrivit normelor legale privind pensionarea cadrelor militare (litera c);

— a lucrat în străinătate ca angajat, dacă la data cererii de pensie este cetățean român (litera d);

— a lucrat ca angajat pe teritoriul Republicii Socialiste România fiind cetățean străin (litera e);

— a lucrat în munca de reconstrucție după cel de al II-lea război mondial, în conformitate cu convenția de armistițiu litera f);

— a lucrat în calitate de brigadier voluntar pe șantierele naționale (litera g);

— a lucrat ca practicant judecătoresc, ca asistent de farmacie după efectuarea stagiului obligatoriu de practică sau ca practicant în atelierele școlilor profesionale gradul II sau ale liceelor industriale după absolvirea acestora (litera h);

— a lucrat în calitate de cărăuș în porturi, înscris ca muncitor permanent în registrele căpităniei porturilor pînă la 1 ianuarie 1949 (litera i);

● a lucrat în sectoare de activitate cu sisteme proprii de asigurări și pensii (litera j);

— a fost internat în lagăre sau deținut pentru activitate politică democratică înainte de 23 august 1944 (litera k);

— a lucrat, fiind fără capacitate vizuală, în atelierele de producție în cadrul fostelor așezăminte de binefacere (art. 30 alin. 2);

— a executat — ca cetățean român — o pedeapsă privativă de liberate în baza unei hotărîri penale străine, care nu a fost recunoscută de instanțele judecătorești române, dacă timpul înainte de condamnare se consideră, potrivit legii române, vechime în muncă (art. 30 alin. 4)

Totodată H.C.M. nr. 252/1967 stabilește în mod expres în art. 32 situațiile care nu se consideră vechime în muncă și anume:

— timpul lucrat în întreprinderea soțului, soției, părinților sau copiilor, cu excepția celor care dovedesc că au cotizat în acest timp la fostele asigurări sociale pînă la 1 ianuarie 1949 (litera a);

— timpul lucrat ca ucenic, practicant sau elev al unei școli

Scanned with OKEN Scanner

profesionale, cu excepţia celor prevăzuţi la art. 30 alin. 1 lit. h şi a celor care fac dovada că, în această perioadă, au primit salariu ori au cotizat la fostele asigurări sociale pînă la 1 ianuarie 1949 (litera b):

Se consideră vechime în muncă şi se înscrie în carnetul de muncă activitatea unor persoane considerate **colaboratori externi**, pentru faptul că sînt plătiţi din fondul nescriptic şi au încheiat la angajare contracte de colaborări, numai dacă sînt îndeplinite cumulativ următoarele condiţii: lucrează în incinta unităţii sau într-un alt loc de muncă al acesteia; prestează muncă în cadrul unei activităţi decurgînd din sarcinile ce revin unităţii; sînt supuşi unui program de lucru şi regulamentului de ordine interioară al unităţii, sînt remuneraţi pe baza unor cote sau tarife la nivelul salarizării stabilite pentru salariaţii permanenţi ai unităţii care au o activitate asemănătoare (Interpretarea nr. 136 dată de Comisia centrală constituită în conformitate cu art. 44 din regulamentul pentru aplicarea Decretului nr. 90/1960). Facem precizarea că după 1 ianuarie 1967 activitatea colaboratorilor externi, indiferent de condiţiile lucrate, nu se mai ia în considerare ca vechime în muncă.

Se consideră, de asemenea, vechime în muncă — potrivit H.C.M nr. 54/1967, în sensul că perioada de timp este considerată integrală — perioada în care femeile salariate cu copii sub 6 ani, au fost încadrate cu 1/2 normă după 1 ianuarie 1967.

4.2. VECHIMEA NEÎNTRERUPTĂ ÎN ACEIAŞI UNITATE. Prin vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate, în sensul art. 8 şi 9 din Legea nr. 1 din 27 martie 1970, legea organizării şi disciplinei muncii în unităţile socialiste de stat, care reglementează această importantă instituţie a dreptului muncii, se înţelege activitatea prestată de salariat într-o unitate, pe baza aceluiaşi contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată.

Salariaţii cu contracte de muncă pe durată determinată îşi menţin vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate numai într-o singură situaţie şi anume în situaţia prevăzută de art. 8 lit. b din Legea nr. 1/1970 potrivit căruia salariatul cu contractul de muncă pe durată determinată, care a lucrat în fiecare an, în funcţie de necesităţile serviciului, cel puţin 6 luni în aceiaşi unitate sau în unităţi diferite unde a trecut în mod organizat, la indicaţia unui organ competent.

Din vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate decurg pentru salariaţi toate drepturile care se cuvin acestora în diferitele situaţii.

Scanned with OKEN Scanner

Are, de asemenea, vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate salariatul care a lucrat în două sau mai multe unităţi, ca urmare a transferării sale în interesul serviciului (art. 8 lit. a din Legea nr. 1/1970).

Legea prevede în acelaşi timp şi unele situaţii — enumerate limitativ în art. 9 — în care, deşi salariatul n-a mai lucrat, totuşi el beneficiază de vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate, cu condiţia să se fi încadrat în muncă în termen de 90 zile de la încetarea motivului pentru care n-a mai lucrat. Aceste situaţii sînt următoarele :

— a fost trimis să urmeze o şcoală, un curs de calificare, de perfecţionare sau de specializare ; ceea ce se cere, deci, în această situaţie este ca salariatul să nu plece din proprie iniţiativă, ci să fie trimis de unitatea cu care el are relaţii de muncă (chiar şi în baza dispoziţiei primite de la organul ierarhic) şi, în al doilea rînd, să fie trimis să urmeze una din formele de pregătire enumerate de text ;

— a îndeplinit sarcini cu caracter permanent în cadrul organizaţiilor obşteşti, cu aprobarea conducătorului organului competent ; ceea ce se cere — aşa cum rezultă din text — este faptul ca salariatul să meargă la o organizaţie obştească cu aprobarea conducătorului organului competent şi să desfăşoare o activitate permanentă ; înţelegem prin aceasta o scoatere din producţie pe o anumită perioadă de timp în care salariatul depune la organizaţia obştească o activitate continuă ;

— a îndeplinit o funcţie electivă cu caracter de continuitate, pentru care a primit salariu ; funcţia poate fi îndeplinită la orice unitate, cum ar fi ; la o cooperativă de producţie, la o uniune de creaţie, la o organizaţie obştească, de exemplu, preşedinte sau secretar al consiliului judeţean sau municipal al sindicatului ; tot aşa, dacă a îndeplinit funcţia de preşedinte sau vicepreşedinte al comitetului executiv al unui consiliu popular ;

— a fost trimis să lucreze într-o organizaţie internaţională ; în acest caz se cere ca salariatul să fi fost trimis cu acordul unităţii cu care el are raporturi de muncă, iar organizaţia la care este trimis să fie o organizaţie cu caracter internaţional ;

— a îndeplinit obligaţii militare sau a încetat activitatea ca militar în cadrele permanente sau ca personal militarizat, în condiţiile Decretului nr. 407/1958 ;

— a fost eliberat dintr-o funcţie pe care a ocupat-o ca urmare a numirii sale de către organul superior competent ;

Scanned with OKEN Scanner

— i s-a desfăcut contractul de muncă și, ulterior, s-a stabilit de organele competente că motivele care au stat la baza acestei măsuri au fost neîntemeiate;

— a încetat activitatea din cauza stării sănătății, constatată prin certificat medical, care a făcut necesară schimbarea locului de muncă în cazul cînd unitatea nu i-a putut oferi o altă muncă corespunzătoare;

— a fost pensionat pentru invaliditate; dacă deci un salariat se încadrează în muncă în termen de 90 de zile de la încetarea stării de invaliditate, indiferent de numărul și felul contractelor de muncă încheiate în perioada cît a fost pensionar, el își păstrează vechimea neîntreruptă în aceiași unitate o astfel de persoană nu pierde deci calitatea de pensionar de invaliditate pe timpul cît prestează muncă;

— unul din soți îl urmează pe celălalt, care a fost transferat în interesul serviciului sau mutat cu unitatea în altă localitate, a fost trimis în misiune permanentă în străinătate sau să lucreze într-o organizație internațională; textul cuprinde — astfel cum se constată din simpla lui lectură — o suită de situații grupate laolaltă, în ideia comună că inițiativa în fiecare din situațiile vizate de text este a unității cu care salariatul are relații de muncă;

— în aceleași condiții, beneficiază de vechime neîntreruptă în aceiași unitate salariata care a încetat activitatea fiind gravidă sau pentru a-și crește un copil pînă la vîrsta de 6 ani; pentru aceasta este necesar ca salariata să dovedească că, la data desfacerii contractului de muncă, era gravidă sau avea un copil sub 6 ani, nefiind necesar să dovedească că contractul de muncă s-a desfăcut pe acest motiv; dacă însă unitatea constată că desfacerea contractului de muncă s-a făcut pe un alt motiv, de exemplu pentru abateri disciplinare, salariata nu va putea beneficia de prevederile legii cu privire la vechimea neîntreruptă, chiar dacă era gravidă sau avea un copil sub 6 ani; o problemă care se pune în legătură cu situația de mai sus este aceea privind salariata care are un copil pînă la 6 ani și naște, în perioada de după desfacerea contractului de muncă, unul sau mai mulți copii; termenul de 90 zile prevăzut de lege pentru încadrarea în muncă a salariatei curge de la data îndeplinirii de către primul copil a vîrstei de 6 ani, sau acest termen curge de la data cînd al doilea sau ultimul copil a împlinit 6 ani, operîndu-se o prerogare a termenului cu noi perioade de cîte 6 ani? Problema a fost discutată în literatura de specialitate [1]) și ne raliem la opinia după care fosta salariată trebuie să încheie un contract de muncă pe durată nedeterminată în termen de 90 zile de la data îndeplinirii de către primul copil a vîrstei de 6 ani;

Scanned with OKEN Scanner

în caz contrar, ea va pierde vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate, deoarece, aşa cum s-a arătat, în perioada naşterilor următorilor copii, mama fostă salariată nu se mai găseşte în raporturi de muncă cu nici o unitate şi deci nu mai poate beneficia de noi perioade de cîte 6 ani;

Beneficiază de vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate, potrivit art. 9 alin. 3, şi salariatul căruia i s-a desfăcut contractul de muncă: din cauza încetării activităţii unităţii; din cauza reducerii personalului: din cauză că nu mai este necesar unităţii fără ca motivul care determină aceasta să fie imputabil salariatului; de asemenea, beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeaşi unitate salariatul care se reîncadrează în muncă în termen de 90 de zile de la data desfacerii contractului ca urmare a faptului reîncadrării altui salariat pentru care s-a stabilit de organele competente că acestuia din urmă i s-a desfăcut în mod nelegal contractul.

Legea nr. 1/1970 prevede în ultimul aliniat al art. 9 necesitatea — pentru menţinerea vechimii neîntrerupte în aceiaşi unitate în cazurile arătate de articol la literele a, f precum şi în cazul arătat de aliniatul 2 — confirmării de unitatea la care a lucrat că fostul salariat nu îi este necesar. Dacă însă salariatul s-a reîncadrat deci la o altă unitate fără confirmarea scrisă amintită mai sus, el îşi pierde vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate ,însă îşi menţine vechimea neîntreruptă în muncă şi beneficiază de toate drepturile care decurg din acest fel de vechime. Confirmarea scrisă poate fi dată de unitate şi ulterior, caz în care vechimea se consideră neîntreruptă în aceiaşi unitate.

Salariaţii pensionaţi pentru limită de vîrstă la cererea lor şi cărora nu li s-a desfăcut contractul de muncă, fiind menţinuţi, în continuare în serviciu, au vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate, în temeiul prevederilor pct. II anexa VII la H.C.M. nr. 914/1968; ei continuă raporturile de muncă pe baza aceluiaşi contract şi, în consecinţă, beneficiază de vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate.

Salariaţii proveniţi din cadrele permanente ale armatei trecuţi în rezervă, care, înainte de împlinirea vîrstei de 62 ani se încadrează în muncă în condiţiile prevăzute la pct. IV alin. 5 din Anexa VII la H.C.M. nr. 914/1968 beneficiază, în continuare, de vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate şi în situaţia în care, ulterior, sînt înscrişi la pensie militară.

Salariaţilor care au vechime neîntreruptă în aceiaşi unitate, anterior chemării în cadrele permanente ale armatei, li se consideră vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate şi se includ în

---

[1]) *V. Utto, Vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate, în Revista Română de Drept Nr. 10/1971, p. 70.*

Scanned with OKEN Scanner

calculul acesteia, dacă, după trecerea lor în rezervă, se reîncadrează în muncă în termen de 90 zile prevăzut prin Decretul nr. 407/1958. În unele situații excepționale, în care un salariat își dovedește mai tîrziu în mod integral vechimea neîntreruptă în aceiași unitate, este necesar să se efectueze corectarea respectivă în carnetul său de muncă. Ca urmare a corectării efectuate se plătește salariatului de către unitatea la care lucrează, diferența de spor de vechime ce i cuvine. Considerăm că diferența trebuie să se plătească din urmă pe maximum 3 ani, deoarece pretențiile bănești ale salariaților față de unitate — prejudicii suferite sau drepturi neacordate se prescriu — potrivit art. 176 (2) din Codul Muncii în termen de 3 ani de la data cînd drepturile trebuiau să le fie acordate. Drepturile amintite se plătesc de unitatea la care salariatul lucrează, chiar dacă o perioadă de timp el a lucrat într-o altă unitate, de la care s-a transferat în interesul serviciului la unitatea respectivă. În acest sens sînt și avizele Ministerului Muncii cu nr. 65060/1973, și ale Ministerului Finanțelor cu nr. 180051/180245 din 1 februarie 1973.

4.3. VECHIMEA NEÎNTRERUPTĂ ÎN MUNCA. Se consideră că au vechime neîntreruptă în muncă — potrivit art. 10 din Legea nr. 1/1970 — următoarele categorii de salariați:

— salariatul care se încadrează în una din situațiile prevăzute de art. 8 și 9 din amintita lege, care îi conferă dreptul de vechime neîntreruptă în aceiași unitate;

— salariatul care s-a transferat la cerere;

— salariatul care a încetat activitatea și s-a reîncadrat în termen de 90 zile în altă localitate, pentru a-și urma soțul care are locul de muncă în acea localitate;

— acela care s-a încadrat într-o unitate de stat în termen de 90 de zile de la data ieșirii dintr-o cooperativă de producție meșteșugărească în care a lucrat ca membru cooperator — cu acordul conducerii cooperativei — sau de la data încetării activității ca salariat în alt loc de muncă decît într-o unitate socialistă.

Vechimea neîntreruptă în muncă produce efecte mai limitate, în sensul că drepturile ce se acordă salariaților care au vechime neîntreruptă în aceiași unitate nu se acordă acelora care au vechime neîntreruptă în muncă.

5. PREGĂTIREA PROFESIONALĂ

5.1. PREGĂTIREA PROFESIONALĂ. NOȚIUNE. SCOP. Crearea unei economii moderne bazată pe aplicarea celor mai noi cuceriri ale științei și tehnicii în toate ramurile și domeniile de activitate, asigurarea progresului rapid al societății noastre socialiste, sînt indisolubil legate de pregătirea profesională a personalului din unități.

Scanned with OKEN Scanner

Complexitatea vieţii economice, scurtarea ciclurilor de inovare, creşterea exigenţelor pentru calitate, mărirea productivităţii muncii, sînt numai cîteva aspecte pe care trebuie să le aibă în vedere orice unitate economică atunci cînd ia decizia pregătirii profesionale a salariaţilor săi.

Prin pregătire profesională înţelegem procesul permanent de predare şi de asimilare a cunoştinţelor, pentru a corespunde în permanenţă politicii şi sarcinilor economice ale unităţii. O pregătire profesională eficientă presupune deci stabilirea unui program de pregătire corespunzător obiectivelor pe care le urmăreşte unitatea.

Scopul pregătirii profesionale se prezintă sub aspect multiplu: să pună pe salariaţi în situaţia de a-şi îndeplini sarcinile cu un grad superior de eficienţă; să îmbunătăţească capacitatea de muncă a fiecărui salariat; să determine oamenii muncii ca, în dubla lor calitate de producători şi în acelaşi timp de proprietari ai mijloacelor de producţie, să participe la conducerea treburilor unităţii în care lucrează şi să sprijine conducerea unităţii în mod eficient; să stimuleze gîndirea spre problemele care se cer rezolvate; să extindă cunoştinţele de specialitate şi cele de cultură generală ale salariaţilor pentru folosul unităţii şi al lor personal.

5.2. PREGĂTIREA PRIN CURSURI DE CALIFICARE ŞI DE PERFECŢIONARE. Legea nr. 11/1968 privind învăţămîntul în Republica Socialistă România prevede posibilitatea pentru unităţile socialiste de stat de a organiza cursuri în scopul calificării la locul de muncă a muncitorilor şi a personalului mediu de specialitate. În aplicarea prevederilor legii amintite, s-a prevăzut, prin H.C.M. nr. 2105 din 6 noiembrie 1969, organizarea cursurilor pentru calificarea şi perfecţionarea muncitorilor şi a personalului cu pregătire medie în întreprinderi şi organizaţii socialiste de stat.

Potrivit prevederilor art. 2 din această hotărîre, cursurile de calificare a muncitorilor se organizează în unul sau două cicluri (grade), în funcţie de complexitatea meseriei, şi anume: **cursuri de calificare de gradul I**, prin care se asigură cunoştinţele teoretice şi practice necesare executării lucrărilor prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare; **cursuri de calificare de gradul II**, prin care se asigură muncitorilor calificaţi prin cursuri de gradul I cunoştinţele teoretice şi practice necesare executării lucrărilor complexe, prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare la meseriile, specialităţile, funcţiile şi categoriile pentru care se prevede necesitatea absolvirii unor cursuri de gradul II.

Cursurile se organizează şi funcţionează fără scoatere de la locul de muncă a celor care le urmează. Se face excepţie pentru unele meserii care necesită o pregătire complexă ce nu poate fi asigu-

Scanned with OKEN Scanner

rată concomitent cu activitatea în producție; meseriile pentru care se pot organiza cursuri cu scoaterea de la locul de muncă se avizează de Ministerul Educației și Învățămîntului și Ministerul Muncii, la propunerea ministerelor și celorlalte organe centrale interesate.

Organizarea cursurilor fără scoatere de la locul de muncă se aprobă de ministerul sau organul central în subordinea căruia se află unitatea, pentru unitățile din subordinea centralelor industriale și a unităților asimilate acestora.

Recrutarea persoanelor pentru admiterea la cursuri se face dintre salariații unității, de către o comisie numită în acest scop de conducerea unității; dacă nu se poate asigura recrutarea dintre salariații unității respective, se pot recruta pentru cursurile de calificare și alte persoane, care, o dată cu admiterea la cursuri, devin salariați cu contract de muncă pe durată nedeterminată; se pot recruta persoane, atît din localitatea unde își are sediul unitatea, cît și persoane din alte localități din cadrul județului, cu aprobarea organelor județene de recrutare a forței de muncă, iar din alte județe — cu aprobarea Ministerului Muncii. Actele necesare pentru înscrierea candidaților sînt: certificatul de naștere (în original și copie), actele de studii (actele de calificare), certificat medical (inclusiv buletinul de analiză a sîngelui și rezultatul radiologic pulmonar).

Înainte de începerea cursurilor, persoanele admise la cursuri cu scoatere de la locul de muncă trebuie să încheie cu unitatea angajamente de școlarizare, care au caracterul de act adițional la contractul de muncă; prin acestea, viitorii cursanți își iau următoarele obligații: să-și însușească temeinic cunoștințele teoretice și practice ale meseriei sau specialității; să respecte programul de instruire teoretică și practică stabilit; să se încadreze în normele privind disciplina, atît la locul de muncă, cît și în cadrul cursului; să lucreze după absolvirea cursului timp de 5 ani în cadrul unității care i-a școlarizat sau la care vor fi repartizați. În cazul în care se pregătesc cadre pentru unități noi ce urmează să intre în funcțiune, hotărîrea amintită prevede că contractele de muncă și angajamentele de școlarizare se încheie cu unitatea care a primit sarcina pregătirii cadrelor pentru noua unitate.

Persoanele care nu-și îndeplinesc obligațiile asumate prin angajamentul de școlarizare, trebuie să restituie sumele reprezentînd contravaloarea drepturilor primite, cu excepția celor cuvenite pentru munca prestată pe timpul pregătirii practice în producție; sumele ce urmează să se restituie, se stabilesc proporțional cu perioada de muncă rămasă neprestată față de prevederile din angajamentul de școlarizare, ca urmare a încetării raporturilor de muncă, pentru motive ce le sînt imputabile. Aceiași obligație de restituire a

Scanned with OKEN Scanner

sumelor, reprezentînd contravaloarea drepturilor primite, revine și celor care au fost exmatriculați sau au părăsit cursul din motive ce le sînt imputabile. Hotărîrea stabilește deci principiul restituirii pro rata temporis, recuperarea sumelor fiind integrală, și urmînd să se realizeze după procedura prevăzută de Codul Muncii.

În situația în care angajamentul de școlarizare se încheie cu minori între 14 și 16 ani, acestea trebuie să fie semnate, în mod obligator, și de părinții sau tutorii minorilor. Persoanele care au împlinit 16 ani pot să încheie angajament de școlarizare fără a fi necesară încuviințarea părinților sau a tutorelui.

Examenul de absolvire a cursurilor de calificare se susține în fața unei comisii constituite din: inginerul șef, șeful sectorului sau secției în care s-a desfășurat instruirea practică, maistrul atelierului, specialistul care a predat tehnologia meseriei sau obiectul de profil al cursului și responsabilul cu personalul și învățămîntul din unitate (ca sector).

Notele de la examenul de absolvire (probă practică și examen teoretic) a căror sumă împărțită la 2 trebuie să dea cel puțin media 5, se consemnează într-un proces verbal semnat de întreaga comisie. Un proces verbal trebuie să cuprindă: data examenului; comisia de examinare; numele și prenumele candidatului; data și locul nașterii, meseria sau specialitatea în care s-a pregătit, felul și gradul cursului, proba practică dată spre executare, categoria lucrării, timpul normat pentru lucrare, timpul efectiv realizat, notele obținute la examen (teoretic și practic) și media obținută.

Candidații care nu promovează examenul de absolvire sînt menținuți în funcțiile pe care le au și au posibilitatea să se prezinte din nou la examen, la o dată ce se stabilește de unitatea ce a organizat cursul, care are însă obligația să solicite acordul organului ierarhic.

Muncitorii și personalul cu pregătire medie care urmează cursuri de calificare fără scoatere de la locul de muncă beneficiază, pe durata cursului de următoarele: retribuția muncii prestate în producție; material bibliografic dat în folosință. Cei care urmează cursurile cu scoatere de la locul de muncă beneficiază de următoarele: material bibliografic dat în folosință; o indemnizație lunară egală cu media salariului realizat în ultimele trei luni premergătoare admiterii lor la cursuri, dacă au avut calitatea de angajați în această perioadă; pentru muncitorii din construcții media salariului realizat se calculează pe ultimele 12 luni; în calculul mediei salariului nu se includ sporurile și adaosurile la salarii care se acordă pentru condiții deosebite la locul de muncă, dacă în perioada cursului, condițiile de muncă sînt diferite față de cele pentru care se acordă astfel de sporuri sau adaosuri. Persoanele care, la data

Scanned with OKEN Scanner

admiterii la cursuri, n-au avut calitatea de salariaţi cu un stagiu de minimum 3 luni în muncă, primesc o indemnizaţie lunară de 400 lei. Persoanele care provin din unităţi situate în alte localităţi decît aceea în care este organizat cursul mai beneficiază de următoarele: cazare gratuită în cămine sau în alte localuri amenajate în acest scop; dacă nu se poate asigura cazarea gratuită, se poate deconta pentru fiecare cursant maximum 10 lei pe zi pentru cazarea în localităţi urbane şi 5 lei în localităţi rurale; dreptul de a lua masa la cantină contra cost, în condiţiile stabilite pentru angajaţi; transportul gratuit, dus şi întors, cu tren de persoane clasa a II-a, cu autobuze ale întreprinderilor de transport sau vagoanele NAVROM, la începutul şi la sfîrşitul cursului, din localitatea unde-şi are sediul unitatea la care sînt angajate în, localitatea unde este organizat cursul.

Salariaţii, care frecventează cursurile de calificare organizate cu sau fără scoatere de la locul de muncă, au dreptul: să ceară personalului de predare sau de instruire practică, lămuriri în vederea înţelegerii mai aprofundate a unor probleme legate de pregătirea lor profesională; să fie repartizaţi în schimburi de producţie care să le permită frecventarea regulată a cursurilor; să folosească baza didactico-materială a unităţii în care este organizat cursul; să fie încadrate în muncă, după absolvire, în funcţie de pregătirea profesională obţinută.

Certificatele care se eliberează absolvenţilor sînt: certificat de absolvire a cursului de calificare de gradul I; certificat de absolvire a cursului de calificare de gradul II; certificat de absolvire a cursului de calificare pentru personalul mediu. Încadrarea în cursurile de calificare de gr. II este obligatorie în cazul celor care urmează să fie promovaţi în categorii superioare categoriei IV de calificare şi care au fost calificaţi la locul de muncă; de asemenea se impune ca muncitorii să fie absolvenţi ai învăţămîntului elementar.

5.3. PREGĂTIREA PRIN ÎNVĂŢĂMÎNT SERAL ŞI FĂRĂ FRECVENŢĂ LA ŞCOLILE DE CULTURĂ GENERALĂ. Ţinînd seama de sarcina stabilită de Conferinţa Naţională a Partidului Comunist Român din 1972, Plenara Comitetului Central al Partidului Comunist Român din 18—19 iunie 1973 cu privire la dezvoltarea şi perfecţionarea învăţămîntului în Republica Socialistă România a hotărît generalizarea învăţămîntului liceal atît prin învăţămînt de zi, cît şi prin învăţămînt seral şi fără frecvenţă, pînă în anul 1985, în aşa fel ca, în viitor, fiecare muncitor să aibă ca pregătire minimă liceul.

În prezent învăţămîntul mediu seral şi fără frecvenţă este organizat prin H.C.M. nr. 1052/1962. Potrivit acestei hotărîri, învăţămîn-

tul mediu seral se organizează pentru oamenii muncii sub forma de secţii serale în cadrul liceelor cu cursuri de zi, cu clase IX—XII. La aceste cursuri sînt admişi oamenii muncii care doresc să-şi completeze studiile medii (liceale) fără a părăsi locul de muncă

Muncitorii care studiază în învăţămîntul seral beneficiază de următoarele înlesniri: vor fi programaţi în schimburi de producţie care să le permită frecventarea regulată a cursurilor; nu vor presta ore de muncă suplimentară în zilele de şcoală; li se acordă un concediu fără plată de 30 zile calendaristice o singură dată în afara concediului de odihnă, pentru pregătirea şi prezentarea la examenul de maturitate.

Învăţămîntul de cultură generală fără frecvenţă se organizează potrivit aceleiaşi hotărîri, pentru acele persoane care doresc să-şi completeze studiile, în cadrul secţiilor fără frecvenţă organizate pe lîngă licee şi funcţionează cu clasele V—XII. Salariaţii înscrişi în învăţămîntul de cultură generală fără frecvenţă pot obţine cîte un concediu de studii fără plată de 30 zile calendaristice anual, în afara concediului de odihnă, pentru prezentarea la examene. Pentru fiecare clasă se acordă, la cerere, un singur concediu, eşalonat sau integral.

5.4. PREGĂTIREA PRIN ÎNVĂŢĂMÎNT PROFESIONAL. Învăţămînt profesional se realizează prin două forme şi anume; **şcoli profesionale şi ucenicie la locul de muncă.**

● Prin Hotărîrea Plenarei C.C. al Partidului Comunist Român din 18—19 iunie 1973 cu privire la dezvoltarea şi perfecţionarea învăţămîntului din Republica Socialistă România, se arată că, începînd cu anul 1976/1977, toţi tinerii vor absolvi prima treaptă a liceului şi vor exista condiţii ca şcoala profesională şi ucenicia să dea tinerilor cunoştinţe profesionale şi deprinderi practice temeinice pentru exercitarea profesiei; ca urmare, formarea muncitorilor calificaţi va fi realizată prin:

— cursuri de calificare de scurtă durată (pînă la 6 luni) pentru meserii simple, interzicîndu-se pregătirea muncitorilor în aceste categorii de meserii prin cursuri de mai lungă durată;

— şcoli profesionale şi ucenicie pentru pregătirea muncitorilor în meserii cu un grad de complexitate mai ridicat; în noile condiţii de generalizare a învăţămîntului obligatoriu de 10 ani — se arată în Hotărîre — se poate reduce durata şcolii profesionale pînă la un an — un an şi jumătate;

Hotărîrea Plenarei trasează ca sarcină, pentru perioada imediat următoare, Ministerului Educaţiei şi Învăţămîntului, celorlalte ministere, întreprinderilor şi organizaţiilor economice să ia măsuri pentru îmbunătăţirea planurilor de învăţămînt, a programelor şi

Scanned with OKEN Scanner

manualelor din învățămîntul profesional, astfel ca acestea să pună un mai mare accent pe cunoașterea principiilor de funcționare, exploatare și întreținere a utilajelor și a metodelor moderne de organizare științifică a muncii; perfecționarea instruirii practice a elevilor; intensificarea acțiunii de organizare și dotare a atelierelor de producție — școală; perfecționarea nomenclatorului de meserii pentru școala profesională, ucenicie și cursurile de scurtă durată.

În Hotărîre se arată, în continuare, necesitatea dezvoltării formelor serale de pregătire a muncitorilor (școala profesională serală, ucenicie cu pregătire teoretică prin învățămîntul seral), și a intensificării eforturilor pentru pregătirea muncitorilor calificați în meseriile deficitare din unele ramuri economice (industria minieră, metalurgică, petrolieră, construcții).

În prezent, școala profesională pregătește muncitori calificați pentru meseriile necesare economiei naționale. Nomenclatorul de meserii, rețeaua școlilor profesionale și profilelor acestor școli se aprobă de Ministerul Educației și Învățămîntului. Școlile profesionale se organizează pe lîngă unitățile de profil care au nevoie de meseriile pentru care urmează să fie pregătiți unii muncitori. Enumerăm unele din actele normative care reglementează pregătirea prin învățămînt profesional:

— H.C.M. nr. 626 din 8 mai 1958 privind organizarea școlilor de mineri;

— H.C.M. nr. 741 din 15 noiembrie 1961 privind regimul de lucru cu surse de radiații nucleare, în temeiul căreia se organizează cursuri pentru utilizarea izotopilor radioactivi;

— H.C.M. nr. 419 din 7 mai 1962 privind pregătirea șoferilor profesioniști, necesari economiei naționale (completată prin H.C.M. nr. 1080 din 29 septembrie 1965);

— Nr. 247 din 24 februarie 1955 privind unele măsuri organizatorice și modul de finanțare în vederea aplicării Hotărîrii C.C. al P.C.R. și a Consiliului de Miniștri nr. 91/1955 cu privire la organizarea școlilor profesionale de ucenici, a școlilor tehnice și a școlilor tehnice de maiștri;

— Hotărîrea C.C. al P.C.R. și a Consiliului de Miniștri nr. 1434 din 20 iulie 1956 pentru completarea și republicarea H.C.M. nr. 91/1955 cu privire la organizarea școlilor profesionale de ucenici, a școlilor tehnice și a școlilor tehnice de maiștri.

— H.C.M. nr. 125 din 15 martie 1963 privind drepturile elevilor școlilor tehnice de maiștri — cursurile serale — precum și ale elevilor din școlile tehnice sanitare.

● Ucenicia la locul de muncă este forma de învățămînt profesional prin care se realizează pregătirea practică a tinerilor în pro-

Scanned with OKEN Scanner

cesul activității zilnice, în unități de producție sau de deservire a populației, iar pregătirea teoretică prin învățămînt profesional seral sau prin învățămînt de zi, organizat în perioade de 2—3 luni pe an, timp în care ucenicii părăsesc producția.

Ucenicia la locul de muncă este organizată prin H.C.M. nr. 981 din 4 mai 1967. Aceasta este o formă de calificare a tinerilor absolvenți ai școlilor generale, în vîrstă de 15—18 ani, încadrați în producție, prin care li se asigură pregătirea practică și teoretică necesară exercitării unei meserii.

Admiterea tinerilor ca ucenici se face în limita planului de școlarizare aprobat, pe baza unui examen de admitere care se va desfășura în condițiile stabilite de Ministerului Educației și Învățămîntului, la propunerea organelor centrale interesate.

Tinerii admiși vor încheia, cu încuviințarea părinților sau a tutorilor lor, contracte de ucenicie cu unitățile în care urmează să se realizeze pregătirea practică a ucenicilor, prin care se vor stabili drepturile și obligațiile celor două părți contractante.

Pregătirea practică a ucenicilor se realizează organizat, în procesul activității zilnice, în unități de producție sau de deservire a populației, stabilite de ministere, celelalte organe centrale ale administrației de stat sau de comitetele executive ale consiliilor populare județene și ale municipiului București.

Durata pregătirii practice va fi de 2 sau 3 ani, în funcție de complexitatea meseriei.

Pregătirea teoretică se asigură prin: învățămîntul profesional seral, potrivit normelor legale privind organizarea acestui învățămînt: cursuri de zi, cu durata de 2 pînă la 3 luni în fiecare an de pregătire practică, organizate fără participarea ucenicilor în producție, în cazul cînd în localitatea în care ucenicul este angajat nu se pot organiza cursuri serale și se desfășoară pe baza planurilor de învățămînt și a programelor de studii ale învățămîntului profesional seral; cursuri de scurtă durată, organizate potrivit normelor legale privind organizarea și funcționarea cursurilor de calificare de scurtă durată.

Hotărîrea prevede că ucenicii care fac pregătirea teoretică prin învățămînt profesional seral sau cursuri de zi primesc aceleași acte de studii, pentru meseria în care s-au pregătit, ca și absolvenții cursurilor de zi de la școlile profesionale.

Pe timpul pregătirii practice în producție ucenicilor li se acordă drepturi bănești și sprijin material și de studii și anume: indemnizații lunare ,al căror cuantum se stabilește diferențiat, pe ani de pregătire, ținînd seama de aportul lor la realizarea producției; echipament și materiale de protecție, în condițiile stabilite pentru elevii cursurilor de zi de la școlile profesionale.

Scanned with OKEN Scanner

Ucenicii care fac pregătirea teoretică prin învățămîntul profesional seral, pe timpul acestei pregătiri vor fi repartizați în schimburi de producție care să le permită frecventarea regulată a cursurilor; ei primesc în folosință manuale școlare și alte materiale pentru studiu; ucenicii care fac pregătirea teoretică prin cursurile de zi cu durata de 2 pînă la 3 luni beneficiază pe timpul acestei pregătiri de: întreținere gratuită (cazare și masă la cantină în limitele alocației de hrană stabilite pentru elevii cursurilor de zi de la școlile profesionale); manuale școlare și alte materiale pentru studiu, în folosință.

Ucenicii care fac pregătirea teoretică prin cursuri de scurtă durată beneficiază, pe timpul acestei pregătiri, de sprijin material prin darea în folosință de manuale școlare și alte materiale pentru studiu, iar în cazul cînd cursurile se organizează în altă localitate decît cea în care fac pregătirea practică, beneficiază în plus și de sprijin material prin acordarea de întreținere gratuită în aceleași condiții ca și ucenicilor care fac pregătirea teoretică prin cursurile de zi cu durata de 2 pînă la 3 luni.

Hotărîrea prevede, de asemenea, că toate cheltuielile necesitate de organizarea și funcționarea uceniciei la locul de muncă se acoperă din fondurile alocate din bugetul de stat, cu excepția indemnizațiilor care se acoperă din cheltuielile de producție, respectiv de circulație, ale unităților în care se efectuează instruirea practică și se plătesc din fondul de școlarizare al unităților respective.

5.3. PREGATIREA PRIN ÎNVAȚAMÎNT TEHNIC DE NIVEL MEDIU. Învățămîntul tehnic se desfășoară prin două categorii de școli: **școli de specializare postliceală** și **școli de maiștri.**

● **Școala de specializare.** Școala de specializare postliceală — prevede Legea nr. 11 din 13 mai 1968 privind învățămîntul în Republica Socialistă România — realizează pregătirea profesională a absolvenților liceelor de cultură generală, în vederea exercitării unor activități de nivel mediu, tehnice sau social-culturale.

Școlile de specializare postliceală pot funcționa și cu învățămînt seral și fără frecvență, pentru a da posibilitatea unor persoane din cîmpul muncii să se pregătească în domeniul specialității în care lucrează.

Prin H.C.M. nr. 1945/1968 se prevăd două forme de specializare: prin secții serale în cadrul școlilor de specialitate postliceală cu învățămînt de zi și prin școli serale de specializare postliceală. Se prevede, de asemenea, că pentru specialitățile cu caracter economic-financiar și administrativ se poate organiza și învățămînt fără frecvență, sub formă de secții în cadrul școlilor de specializare postliceală.

Scanned with OKEN Scanner

Pentru a da posibilitatea salariaţilor de a se pregăti în specialitatea pe care şi-au ales-o, prin amintita Hotărîre se fac anumite înlesniri în munca pe care o prestează şi anume: salariaţii vor fi programaţi în schimburi de producţie care să le permită frecventarea regulată a cursurilor; ei nu au obligaţia să presteze ore de muncă suplimentară în zilele de curs; pot fi transferaţi, la cerere, în măsura posibilităţilor, într-o unitate, subordonată aceluiaşi organ central sau local din localităţile în care se organizează învăţămînt seral în specialitatea lor; li se acordă cîte un concediu fără plată de pînă la 30 zile calendaristice anual, eşalonat sau integral, pentru prezentarea la examenele de promovare a fiecărui an de studii şi la examenul de absolvire.

Pentru salariaţii admişi în învăţămîntul fără frecvenţă al şcolilor de specializare postliceală se prevăd următoarele înlesniri: cîte un concediu fără plată pînă la 30 de zile calendaristice anual eşalonat sau integral pentru prezentarea la examenele pentru promovarea fiecărui an de studii şi la examenul de absolvire; cazare gratuită în cămine, în limita posibilităţilor; masa contra cost la cantine în timpul sesiunilor de examene.

● **Prin a doua categorie de şcoli se pregătesc** maiştrii. Şcoala de maiştri pregăteşte personalul tehnic necesar în desfăşurarea procesului de producţie. Şcoala poate fi urmată — pe bază de concurs de admitere — de către muncitorii calificaţi care sînt absolvenţi ai şcolilor profesionale, ai altor şcoli echivalente ori ai liceelor de cultură generală care sînt recomandaţi de unităţile în care lucrează. Durata studiilor în şcolile de maiştri este de 2 ani.

În Hotărîrea Plenarei C.C. al Partidului Comunist Român din 18—19 iunie 1973, se prevede că în funcţia de maistru urmează să fie promovaţi cu prioritate absolvenţi ai liceelor cu profil industrial care au stagiu în producţie ca muncitori calificaţi şi au reuşit la examen sau concurs. În şcolile de maiştri cu durata de un an la cursurile de zi şi doi ani la învăţămîntul seral vor fi admişi muncitori calificaţi cu experienţă de producţie şi absolvenţi ai şcolilor profesionale.

Stabilirea nomenclatorului de specialităţi al reţelei şi profilul şcolilor de maiştri se face cu aprobarea Ministerului Educaţiei şi Învăţămîntului.

5.5. PREGĂTIREA PRIN ÎNVĂŢĂMÎNT SERAL ŞI FĂRĂ FRECVENŢA UNIVERSITAR. Pentru a da unui număr cît mai mare de oameni ai muncii din economie, din alte domenii de activitate, posibilitatea de a-şi continua studiile — se arată în Hotărîrea Plenarei Comitetului Central al Partidului Comunist Român din 18—19 iunie 1973 cu privire la dezvoltarea şi perfecţionarea învăţămîntului

Scanned with OKEN Scanner

în Republica Socialistă România — se vor lua măsuri pentru dezvoltarea învățămîntului seral și fără frecvență, va fi sporită eficiența acestuia. În acest sens — se prevede în Hotărîre — se va îmbunătăți conținutul, asigurîndu-se o pondere mai mare pregătirii de bază; lucrările de laborator care necesită instalații costisitoare și aparatură specială vor fi efectuate în laboratoarele institutelor de învățămînt superior sau altor unități de învățămînt și cercetare; va fi studiată posibilitatea ca studenții să beneficieze de un sprijin mai mare din partea întreprinderilor; va fi sporită exigența la examene; se vor stabili criterii de admitere care să acorde prioritate oamenilor muncii cu stagiu mai mare în producție; vor fi elaborate manuale și alte materiale de studiu și îndrumare (programe de curs, lecții, informații bibliografice).

În prezent, învățămîntul superior seral și fără frecvență este organizat prin H.C.M. nr. 1052/1962. Admiterea în învățămînt se face prin concurs, în limita locurilor stabilite prin planul anual de școlarizare. Studenții înscriși în învățămîntul superior seral: vor fi programați în schimburi de producție care să le permită frecventarea regulată a cursurilor; nu vor presta ore de muncă suplimentare în zilele de curs; vor putea fi transferați, la cerere, în măsura posibilităților, în unități aparținînd aceluiași minister, organ central sau organizație obștească, din localitățile în care se organizează învățămîntul superior seral în specialitatea lor; beneficiază de un concediu de studii fără plată de 30 zile calendaristice anual, în afara concediului de odihnă, pentru prezentarea o singură dată la concursul de admitere; concediul de studii se acordă, la cerere, eșalonat sau integral.

Studenții admiși în învățămîntul superior fără frecvență beneficiază de următoarele înlesniri: cîte un concediu de studii fără plată de 30 zile calendaristice anual, în afara concediului de odihnă, pentru prezentarea la concursul de admitere și la examenele anuale, acordîndu-se pentru fiecare an de studii, la cerere, un singur concediu, eșalonat sau integral; un singur concediu de studii fără plată de 30 zile calendaristice pentru prezentarea la examenul de stat; cazarea gratuită în cămine studențești și masa contra-cost, la cantine, în timpul sesiunilor de examene.

6. PERFECȚIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

6. 1. ORGANIZAREA SISTEMULUI DE PERFECȚIONARE A PREGĂTIRII PROFESIONALE. Forme de organizare. Etapa făuririi societății socialiste multilateral dezvoltate, pune în fața tuturor oamenilor muncii obligația înnoirii cunoștințelor, perfecționării pregătirii lor profesionale. Congresul al X-lea al Partidului Comunist

Scanned with OKEN Scanner

Român a înscris în Directivele sale cu privire la planul de dezvoltare economico-socială a României pe anii 1971—1975 și liniile directoare ale acestei dezvoltări pe perioada 1976—1980 și pe aceea potrivit căreia pregătirea cadrelor necesare tuturor sectoarelor vieții economice și sociale se va desfășura potrivit unui program special pentru perioada 1971—1980, parte integrantă a viitorului plan cincinal și a schiței planului pînă în 1980. În vederea creării unui **sistem național** de perfecționare profesională, a fost adoptată Legea nr. 2 din 18 martie 1971 privind perfecționarea pregătirii profesionale a lucrătorilor din unitățile socialiste.

Importanța care se acordă perfecționării pregătirii profesionale, rezultă din art. 1 al legii amintite, care stabilește principiul potrivit căruia perfecționarea pregătirii profesionale constituie o îndatorire primordială a tuturor lucrătorilor și, în același timp, o obligație permanentă a organelor de conducere colectivă din unități. Ne găsim deci în prezența unei duble obligații :

a) **obligația de serviciu a tuturor lucrătorilor** de a se preocupa în permanență de cunoașterea celor mai noi cuceriri ale științei, tehnicii și culturii din domeniul lor de specialitate ; de a participa la formele de perfecționare în care au fost încadrați și de a-și însuși temeinic cunoștințele, metodele, tehnicile și experiența înaintată acumulată și de a aplica în activitatea lor principiile științei conducerii și organizării producției și a muncii ;

b) **obligația unităților** de a organiza și urmări buna desfășurare a activității de perfecționare a pregătirii profesionale a tuturor salariaților care lucrează în cadrul lor ; de a asigura personalul de predare și instruire necesar diferitelor forme de perfecționare ; de a analiza periodic stadiul realizării planului de perfecționare, modul de desfășurare și eficiența perfecționării ; de a stabili măsurile necesare de îmbunătățire ; de a ține seama — la promovarea sau menținerea în post a salariaților — de modul în care aceștia își realizează sarcinile privind perfecționarea pregătirii profesionale. În situația în care perfecționarea pregătirii profesionale se realizează prin programe sau stagii în străinătate, organele de conducere colectivă au obligația să asigure : stabilirea obiectivelor concrete ale perfecționării ; selecționarea participanților pe baza pregătirii profesionale, a cunoașterii limbilor străine, precum și în funcție de capacitatea lor de a asimila noi cunoștințe și de a le aplica în activitatea concretă ; urmărirea modului în care lucrătorii aplică în practică cunoștințele însușite.

Scopul urmărit prin perfecționarea pregătirii profesionale în cadrul sistemului național organizat prin amintita lege este :

a) **Reciclarea,** prin care se urmărește împrospătarea și îmbogățirea sistematică a cunoștințelor profesionale, aprofundarea unui

Scanned with OKEN Scanner

anumit domeniu al specialităţii de bază, însuşirea noilor realizări ale ştiinţei, tehnicii şi culturii din specialitatea respectivă sau din cele înrudite;

b) **Policalificarea**, prin care se urmăreşte obţinerea unei calificări suplimentare, pe lîngă profesia de bază;

c) **Recalificarea**, prin care se urmăreşte schimbarea calificării, în cazurile în care profesia de bază nu mai corespunde cerinţelor tehnicii moderne şi structurii economiei, sau nu mai poate fi exercitată din cauza unor modificări ale capacităţii de muncă;

d) **Însuşirea** unor **metode** şi **procedee moderne** în domeniul **conducerii** şi **organizării** ştiinţifice a producţiei şi muncii, precum şi a cunoştinţelor economice necesare executării sarcinilor de serviciu.

6. 2. INSTRUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ, SUB CONTROLUL ŞEFULUI DIRECT. O formă eficientă de perfecţionare a pregătirii profesionale este instruirea la locul de muncă sub controlul şefului direct. Printr-o astfel de formă se urmăreşte, în principal, însuşirea deplină a cunoştinţelor în legătură cu operaţiile specifice procesului de muncă. Deoarece prin forma de instruire sub controlul şefului direct se urmăreşte un rezultat imediat, acela al eficienţei activităţii desfăşurate pe locul de muncă, apreciem că această formă de perfecţionare trebuie să cuprindă şi unele metode pe care ar trebui să le folosească şeful direct pentru stimularea gîndirii muncitorilor, în aşa fel încît aceştia să primească un bagaj suficient de cunoştinţe cu privire la întregul proces de producţie în care-şi desfăşoară activitatea. Este necesar, cu alte cuvinte, ca şeful direct să-şi întocmească un plan de desfăşurare a perfecţionării pregătirii profesionale a muncitorilor pe care-i are în subordinea sa, pe baza căruia perfecţionarea să urmărească la muncitori dezvoltarea capacităţii de a lucra, de a găsi soluţiile şi rezolvările cele mai potrivite pe locul de muncă. Prin instruirea la locul de muncă, şeful direct trebuie să urmărească la muncitori ca aceştia să înţeleagă cît mai bine procesul de producţie, să găsească cele mai potrivite procedee pentru eliminarea pierderilor de materii prime, materiale, energie şi să întărească spiritul de echipă, de într-ajutorare tovărăşească şi disciplină în muncă. La toate cele de mai sus am adăuga sarcina pe care trebuie s-o aibă în mod organizat şi planificat, deoarece perfecţionarea pregătirii la locul de muncă constituie prin excelenţă un proces permanent.

6. 3. CURSURI ORGANIZATE ÎN CADRUL UNITĂŢII, ÎN ALTE UNITĂŢI, PRECUM ŞI ÎN CENTRE DE PERFECŢIONARE A PREGĂTIRII CADRELOR. Organizarea de cursuri, în cadrul unităţii sau în alte unităţi, presupune găsirea şi aplicarea celor mai

Scanned with OKEN Scanner

potrivite mijloace pentru asigurarea unei depline reuşite. Trebuie să se ţină seama că, uneori, cursurile organizate în afara orelor de program pot conduce la o slabă frecvenţă, la o oboseală mărită, ceea ce va influenţa în mod negativ acţiunea de perfecţionare a pregătirii profesionale. În orice caz, este greşit procedeul de a se organiza forme de perfecţionare a muncitorilor nediferenţiate în funcţie de nivelul de pregătire la care se situează fiecare muncitor.

În afară de cele arătate, este necesar să se dea cea mai mare atenţie tematicii cursurilor, astfel ca, pe durata unui curs, cursanţii să-şi poată asimila acele cunoştinţe care le sînt necesare în activitatea lor productivă.

Un alt aspect care trebuie avut în vedere la organizarea cursurilor este acela al alegerii şi pregătirii lectorilor şi instructorilor. Este necesar ca aceştia să fie recrutaţi, în primul rînd, dintre persoanele care îndeplinesc activităţi de producţie, care exercită profesii cît mai apropiate profilului cursului organizat. Lectorii şi instructorii vor trebui să fie persoane cu bogate cunoştinţe în domeniul în care vor preda, să dea dovadă de aptitudini şi capacităţi ca să facă pe cursanţi să înţeleagă şi să-şi însuşească cunoştinţele predate. În acelaşi timp, este necesar ca lectorii şi instructorii să fie convinşi de importanţa acţiunii de perfecţionare a pregătirii profesionale şi să-şi desfăşoare activitatea cu plăcere, urmărind şi o satisfacţie personală pentru buna reuşită a cursului unde activează.

Materialul didactic ce se va folosi în timpul cursurilor va trebui să cuprindă un complex de mijloace moderne pentru completarea cunoştinţelor comunicate oral de lector sau instructor. În conceperea procesului de perfecţionare, vor trebui avute în vedere planşete, magnetofon, diascopul, picupul, aparatele de proiecţie cinematografică, laboratoarele audiofonice, maşini de învăţat şi orice alte materiale adecvate cursului respectiv.

Cunoştinţele comunicate oral, materialul didactic şi demonstraţiile practice ar putea fi îmbinate de lector sau de instructor potrivit unei scheme care ar putea cuprinde de exemplu : Comunicări orale ; Material didactic ; Demonstraţii practice ; Continuarea comunicărilor orale ; Folosirea de material didactic ; Discuţii şi dezbateri.

O atenţie deosebită trebuie să se dea instruirii maiştrilor, deoarece de buna organizare a perfecţionării lor depinde, în mare măsură, perfecţionarea pregătirii profesionale a muncitorilor.

Pentru ca forma de perfecţionare prin cursuri să dea cele mai bune rezultate, se cere ca toate cadrele de conducere ale unităţii să fie convinse de eficienţa activităţii de perfecţionare în rezolvarea problemelor concrete, mai mult sau mai puţin imediate, pe care le ridică activitatea de zi cu zi.

Scanned with OKEN Scanner

6. 4. PROGRAME PERSONALE DE PERFECȚIONARE CU VERIFICAREA PERIODICĂ A CUNOȘTINȚELOR ASIMILATE. Programele personale de perfecționare pot fi realizate prin forme multiple cum sînt: studiul individual, cu verificarea periodică a cunoștințelor de către șeful ierarhic, dezbateri și discuții în cadrul compartimentelor de muncă, schimburi de experiență, efectuarea de studii avînd drept obiect soluționarea unor deficiențe constatate în activitatea de producție, mărirea gradului de mecanizare a unor lucrări etc. Este de dorit ca programele personale să se încheie prin elaborarea unor referate sau studii de sinteză care urmează să capete aplicare.

6. 5. STAGII DE PRACTICĂ ȘI SPECIALIZARE ÎN UNITATEA PROPRIE ORI ÎN ALTE UNITĂȚI DIN ȚARĂ SAU STRĂINĂTATE. Stagiile de practică și specializare în unitatea proprie trebuie să se efectueze fără scoaterea de la locul de muncă, încadrîndu-se în prevederile art. 11 din Legea nr. 2/1971 care stabilește principiul potrivit căruia programele de perfecționare a pregătirii profesionale se desfășoară, de regulă, fără scoaterea de la locul de muncă; în cazul organizării unor asemenea stagii în alte unități din țară — fiind necesară scoaterea de la locul de muncă a participanților — organizarea acțiunii de perfecționare pe o perioadă sau cu eșalonarea pe mai multe perioade se face cu aprobarea ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pentru unitățile ce le au în subordine.

Cursanții scoși de la locul de muncă primesc, în timpul studiilor, de la unitățile la care sînt angajați — prevede Legea nr. 2/1971 (art. 24) — salariul tarifar de la locul de muncă și sporul de vechime; cadrele de conducere primesc și indemnizația de conducere, dacă durata scoaterii de la locul de muncă nu depășește o lună.

Cît privește stagiile de practică și de specializare în străinătate, acestea se organizează în condițiile art. 19 din legea amintită, organele de conducere colectivă avînd obligația să asigure: stabilirea obiectivelor concrete ale perfecționării; selecționarea participanților pe baza pregătirii profesionale, a cunoașterii limbilor străine, precum și în funcție de capacitatea lor de a asimila noi cunoștințe și de a le aplica în activitatea concretă; urmărirea modului în care lucrătorii aplică în practică cunoștințele însușite.

Trimiterea în străinătate pentru studii de învățămînt superior sau pentru obținerea de titluri științifice și drepturile persoanelor trimise sînt reglementate prin H.C.M. nr. 56 din 4 februarie 1970 privind bursele și alte forme de sprijin material ce se pot acorda

Scanned with OKEN Scanner

cetățenilor români trimiși în alte țări pentru studii de învățămînt superior sau pentru obținerea de titluri științifice.

Prevederile hotărîrii mai sus menționate nu se aplică în cazul în care acordurile culturale sau alte înțelegeri internaționale referitoare la bursa sau sprijinul material pentru studii cuprind clauze ce diferă față de prevederile hotărîrii; în asemenea situații, se aplică clauzele acestor acorduri sau înțelegeri internaționale.

În cazul trimiterii în străinătate pentru efectuarea de studii de învățămînt superior sau pentru obținerea de titluri științifice, se acordă următoarele drepturi:

a) bursă, în valută, pe timpul cît cel trimis se află în străinătate pentru studii, cît și pe cel mult 15 zile de la data susținerii examenului de diplomă sau a doctoratului, fără a se depăși limita perioadei aprobate;

b) indemnizație anuală, în valută, pentru procurarea de cărți și rechizite, pentru cei trimiși în cadrul formelor de pregătire cu frecvență;

c) indemnizație, în valută, pentru întocmirea, prezentarea și susținerea lucrării de diplomă sau tezei de doctorat, o singură dată, în ultimul an de studii;

b) bursă, în lei, pentru cei trimiși în cadrul formelor de pregătire cu frecvență, pe timpul cît se află în țară pentru vacanțe, practică, documentare, concediu medical sau în cazuri excepționale — aprobate de Ministerul Educației și Învățămîntului; persoanele respective suportă din bursă costul transportului, al cazării și hranei pe timpul cît se află în țară pentru practică sau documentare;

e) transport, dus-întors, cu avionul sau, în mod excepțional, tren clasa a II-a, de la domiciliu pînă la locul de studiu; transportul se acordă o singură dată pentru fiecare an de studiu și, în mod suplimentar, pentru concediile medicale care depășesc 60 zile, practică, documentare sau alte cazuri temeinic justificate, aprobate de Ministerul Educației și Învățămîntului; de asemenea, pot beneficia, la plecare, de transportul gratuit a cel mult 10 kg bagaje, în afara celor cuprinse în costul biletului de avion;

f) publicații care apar în Republica Socialistă România, ce vor fi expediate în localitatea în care studiază cei trimiși în cadrul formelor de pregătire cu frecvență;

g) vacanța pe timp de o lună după terminarea studiilor, calculată de la data susținerii examenului de diplomă sau doctoratului în limita perioadei aprobate, fără a mai beneficia de concediu de odihnă în anul calendaristic respectiv; această dispoziție se aplică numai celor trimiși în cadrul formelor de pregătire cu frecvență;

h) ajutoare medicale, în condițiile stabilite pentru personalul țării noastre trimis în misiune în alte țări;

Scanned with OKEN Scanner

i) trimiterea în excursii, la odihnă sau tratament medical, în aceleaşi condiţii ca şi ceilalţi studenţi români ;

j) indemnizaţie lunară, în lei, pentru întreţinerea familiei sau pentru cheltuieli personale, calculată în raport cu salariul tarifar de încadrare, pentru cei trimişi pentru obţinerea de titluri ştiinţifice ; pentru cei trimişi în cadrul formelor de pregătire cu frecvenţă, indemnizaţia se acordă pe toată durata studiilor, inclusiv vacanţele, pe perioadele de practică, documentare şi concediu medical. De asemenea, indemnizaţia se acordă şi pe perioada vacanţei (prevăzute la litera g). Pentru cei trimişi în cadrul formelor de pregătire fără frecvenţă, indemnizaţia se acordă numai pe perioada cît ei se află în străinătate pentru studii.

Cuantumul bursei şi a celorlalte forme de sprijin material sînt prevăzute în anexa la hotărîre.

Cuantumul indemnizaţiilor lunare pentru întreţinerea familiei sau pentru cheltuielile personale a celor trimişi pentru obţinerea de titluri ştiinţifice se stabileşte în raport cu salariul tarifar de încadrare şi anume :

— 75% pentru angajaţii căsătoriţi sau necăsătoriţi care întreţin în ţară părinţi şi copii ;

— 50% pentru angajaţii căsătoriţi sau necăsătoriţi care întreţin în ţară numai părinţi sau numai copii ;

— 25% pentru angajaţii căsătoriţi sau necăsătoriţi care nu au sarcini familiale.

În toate cazurile, dacă soţia rămasă în ţară nu este salariată, indemnizaţia lunară se majorează cu o cotă egală cu 20% din salariul tarifar lunar de încadrare. Dacă ambii soţi sînt trimişi în străinătate, indemnizaţia se acordă numai aceluia dintre soţi care are salariul tarifar mai mare. În cazul în care cel trimis n-a avut calitatea de angajat, va primi o indemnizaţie de 500 lei lunar. Se prevede, de asemenea, că bursele, în lei, împreună cu indemnizaţia lunară, nu vor putea depăşi salariul tarifar de încadrare al angajatului.

Se consideră întreţinuţi, în sensul prevederilor de mai sus : părinţii care, împreună, realizează venituri pînă la 700 lei lunar sau pînă la 1500 lei venit global anual impozabil (agricol sau profesional) ; copiii pînă la vîrsta de 16 ani sau pînă la 25 de ani dacă sînt elevi sau studenţi, precum şi cei inapţi de muncă, care nu au salariu sau alte venituri şi sînt efectiv întreţinuţi de părinţi.

Persoanele care se prezintă la examenul de admitere în scopul trimiterii în alte ţări pentru studii de învăţămînt superior, beneficiază de asigurarea transportului, dus-întors, de la domiciliu pînă

Scanned with OKEN Scanner

la centrul de selecționare, precum și de cazare și hrană în condițiile stabilite pentru studenții bursieri; aceste cheltuieli se suportă de Ministerul Educației și Învățămîntului; cei care se prezintă la examen în scopul trimiterii în alte țări pentru obținerea de titluri științifice beneficiază de un concediu fără plată pînă la 15 zile calendaristice.

Indemnizația lunară pentru întreținerea familiei sau pentru cheltuieli personale (menționată la litera j, de mai sus), se suportă de ministerele și celelalte organe centrale pentru persoanele care provin de la acestea sau de la unitățile subordonate; celelalte forme de sprijin material se suportă de Ministerul Educației și Învățămîntului.

Trimiterea în străinătate pentru specializare în domeniul științific (inclusiv participarea la manifestări științifice internaționale, trimiterea pentru documentare științifică și schimburi de experiență, participarea cadrelor de cercetare în delegații avînd ca obiectiv încheierea de acorduri, tratative și vizite oficiale cu caracter științific) și drepturile celor trimiși sînt reglementate prin H.C.M. nr. 1841 privind deplasarea în străinătate în scopuri științifice din 2 septembrie 1968.

Trimiterile în străinătate pentru documentare și schimburi de experiență în probleme științifice, pentru care nu se efectuează cheltuieli valutare, se fac în condiții de reciprocitate, conform prevederilor acordurilor și convențiilor guvernamentale, cît și a înțelegerilor sau altor documente directe de colaborare, respectîndu-se prevederea ca o persoană să se deplaseze o singură dată pe an cu suportarea în lei a cheltuielilor de către stat: cheltuieli de transport, salariu în țară. Conducerile instituțiilor centrale pot aproba deplasări pentru documentare sau schimb de experiență în probleme științifice și cu suportarea cheltuielilor în valută și lei, în limita fondurilor de care dispun, sau pe cont propriu, sau pe contul organizatorilor care invită.

Trimiterea la specializare în domeniul științific se face conform prevederilor programelor anuale și de perspectivă elaborate și coordonate de către Consiliul Național pentru Știință și Tehnologie, pe baza propunerilor organizațiilor centrale.

Prin hotărîre se prevede posibilitatea pentru conducerile organizațiilor centrale de a aproba deplasarea unor cadre pentru specializare pe cont propriu, în limita fondurilor valutare necomerciale puse la dispoziție de Ministerul Finanțelor, sau pe contul părții primitoare, în următoarele condițiuni:

a) dacă participantul își suportă integral contravaloarea în lei a valutei necesare pentru diurnă și cazare cît și cheltuielile de

Scanned with OKEN Scanner

transport; în acest caz, deplasarea poate fi efectuată pentru o perioada de cel mult 6 luni;

b) dacă participantul este solicitat nominal pentru a efectua stagiu de specializare de către o instituţie din străinătate care îi asigură integral cheltuielile pe durata specializării; în acest caz durata totală a specializării se limitează la un an, urmînd ca eventualele prelungiri să fie aprobate de la caz la caz;

c) dacă participantul îşi suportă cheltuielile din valuta de care dispune în străinătate, dobîndită în conformitate cu prevederile legale;

d) dacă participantul urmează să fie angajat temporar al unei instituţii din străinătate, fie în baza unei angajament individual, fie în baza unei înţelegeri între state; în acest caz se va avea în vedere ca să se asigure participantului posibilitatea ca o parte din salariul pe care-l primeşte în străinătate să poată fi transferabil în România pentru întreţinerea familiei.

Persoanele care se deplasează conform prevederilor de la punctele a, b, c, şi d — prevede hotărîrea — pentru perioada respectivă nu primesc drepturile de salarii în ţară, fiind considerate în concediu fără plată.

Hotărîrea prevede, de asemenea, că persoanele care se deplasează în străinătate ca invitaţi la diferite manifestări ştiinţifice sau ca bursieri şi cărora nu li se acordă valută pentru deplasările respective, primesc o sumă minimă în valută pentru asigurarea unor cheltuieli imediate (taxa aeroport, transport urban etc), a cărei contravaloare în lei o suportă personal.

6. 6. ABSOLVIREA, DUPA ÎNCADRAREA ÎN POST, A UNEI INSTITUŢII DE ÎNVĂŢĂMÎNT, INCLUSIV ÎNVĂŢĂMÎNTUL POSTUNIVERSITAR. Învăţămîntul postuniversitar are scopul să pregătească personal necesar unităţilor, asigurînd: perfecţionarea profesională prin cunoaşterea noilor realizări în specialitate; aprofundarea unui domeniu restrîns în specialitate ori într-o ramură înrudită; însuşirea unor noi metode şi tehnici de cercetare; formarea de cadre specializate în conducerea şi organizarea producţiei.

Cursurile postuniversitare pot fi organizate prin învăţămînt de zi, seral sau fără frecvenţă. Se pot înscrie, pentru a frecventa cursurile postuniversitare, persoanele care posedă o diplomă eliberată de o instituţie de învăţămînt superior cu condiţia să fie recomandate de ministerele sau celelalte organe centrale interesate.

Absolvenţii cursurilor postuniversitare primesc certificat de absolvire, eliberat de instituţia de învăţămînt superior care a organizat cursurile.

Scanned with OKEN Scanner

6. 7. DOCTORATUL. Titlurile ştiinţifice care se conferă, potrivit Decretul nr. 1.058/1965 şi ordinului Ministerului Educaţiei şi Învăţămîntului nr. 18/1968 sînt: doctor, doctor-docent în ştiinţe, doctor honoris causa.

Titlul de **doctor** se conferă persoanelor care absolvă doctoratul, obţinînd o înaltă calificare ştiinţifică de specialitate.

Titlul de **doctor-docent în ştiinţe** se conferă persoanelor care au titlul de doctor şi s-au distins printr-o activitate ştiinţifică îndelungată, avînd lucrări care să reprezinte o contribuţie valoroasă la progresul ştiinţei.

Titlul de **doctor honoris causa** se poate conferi unor cetăţeni români sau străini care s-au distins prin realizări deosebit de importante în domeniul ştiinţei, tehnicii, culturii, prin servicii de mare însemnătate aduse patriei noastre şi umanităţii.

Titlul de doctor se conferă de instituţiile de învăţămînt superior şi de institutele de cercetare stabilite prin H.C.M. nr. 2.910/1967. Coordonarea, îndrumarea şi controlul întregii activităţi privind conferirea titlurilor ştiinţifice se efectuează de Ministerul Educaţiei şi Învăţămîntului.

Ramurile de ştiinţă în care se poate conferi titlul de doctor sînt: matematici, fizică, chimie, biologie, geologie, geografie, filozofie, psihologie-pedagogie, filologie, istorie, drept, medicină, farmacie, tehnică, agricultură şi horticultură, medicină veterinară, economie, arhitectură. Specialităţile pentru fiecare ramură de ştiinţă se stabilesc de Ministerul Educaţiei şi Învăţămîntului în colaborare cu Academia R. S. România.

Doctoratul constă dintr-un stagiu de pregătire şi de susţinere a tezei de doctorat, pe durata stagiului, persoanele respective fiind doctoranzi. Stagiul de pregătire poate avea durata de cel mult 4 ani. Admiterea la doctorat se organizează sub formă de examen sau colocviu, la care se pot prezenta persoanele care au absolvit instituţii de învăţămînt superior şi posedă diplomă de examen de stat sau diploma echivalentă în specialitatea la care s-au înscris sau într-o specialitate înrudită din aceiaşi ramură de ştiinţă. Examenul şi colocviul de admitere se organizează pe specialităţi, în cadrul fiecărei instituţii de învăţămînt superior sau institut de cercetare şi se desfăşoară în faţa unei comisii instituite în acest scop, care apreciază nivelul de cunoaştere a domeniului specialităţii, de informare asupra literaturii de specialitate română şi străină, precum şi activitatea ştiinţifică desfăşurată de candidat. Media minimă de admitere este 7. Examenul şi colocviul de admitere sînt valabile numai pentru specialitatea, instituţia, forma de doctorat şi anul în care a fost susţinut. În cazul în care doctorandul este bursier, pe durata pregătirii de stagiu, el este considerat în concediu fără plată, iar stagiul se consideră vechime, în

Scanned with OKEN Scanner

funcția din care provine. Doctoranzii bursieri au dreptul, pe toată durata stagiului de pregătire, să locuiască în cămine și să ia masa la cantinele instituțiilor de învățămînt superior. Doctoranzii nebursieri pot fi cazați, pe durata examenelor, în cămine, în limita locurilor disponibile și pot lua masa la cantinele instituțiilor de învățămînt superior. Dreptul de a locui în cămine și de a lua masa la cantine se acordă contra cost. Pentru masă se plătește alocația de hrană acordată studenților ,iar ca regie pentru cantină și cămin se plătesc cotele stabilite pentru studenții nebursieri.

Pregătirea doctoranzilor se face sub îndrumarea conducătorilor științifici de specialitate, numiți de Ministerul Educației și Învățămîntului, dintre cei mai valoroși membri ai corpului didactic din învățămîntul superior și cu avizul Prezidiului Academiei Republicii Socialiste România, dintre alți oameni de știință cu mare prestigiu din institutele de cercetare ale Academiei Republicii Socialiste România. Doctorandul și conducătorul științific stabilesc tema și planul tezei de doctorat, precum și planul individual al activității de pregătire. Întreaga activitate din perioada stagiului va fi consacrată realizării unei temeinice pregătiri de specialitate, în vederea elaborării tezei de doctorat la un înalt nivel științific. Planul individual cuprinde: organizarea studiului de documentare și de aprofundare în disciplina de specialitate și în disciplinele înrudite, disciplinele la care se vor susține examene și datele examenelor, desfășurarea lucrărilor de cercetare științifică asupra tezei de doctorat, prezentarea de referate asupra activității și rezultatelor cercetărilor efectuate, publicarea de studii privind tema tezei de doctorat.

În timpul stagiului de pregătire, doctoranzii bursieri beneficiază de toate drepturile recunoscute angajaților. Ei primesc în loc de salariu o bursă lunară echivalentă cu salariul maxim de preparator în învățămîntul superior, dacă au vechime în producție pînă la trei ani, sau de asistent ,dacă au o vechime în producție de peste trei ani.

Teza de doctorat poate fi prezentată pentru susținere numai după promovarea examenelor stabilite prin planul individual în perioada de pregătire. În vederea susținerii tezei ,doctoranzii nebursieri beneficiază o singură dată, în timpul stagiului de pregătire, de un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice din partea instituției sau întreprinderii unde funcționează, în afara concediului de odihnă.

7. ALOCAȚII — CANTINE — GRĂDINIȚE

7. 1. ALOCAȚIA DE STAT PENTRU COPII. Salariații cu contract de muncă pe durată nedeterminată ai unităților socialiste de stat, primesc, pentru copiii lor, alocație de stat. Potrivit Decretului nr 285 din 10 august 1960, privind acordarea alocației de stat pentru copii,

Scanned with OKEN Scanner

republicat la 21 august 1971 şi modificat prin Decretul nr. 414 din 17 iulie 1973, se asimilează cu salariaţii, în ceea ce priveşte dreptul la alocaţie, următoarele categorii de salariaţi: cadrele didactice angajate pe cîte un an şcolar; muncitorii care fac parte din cadrul permanent al unităţilor de construcţii ale statului potrivit Decretului nr. 145/1949 şi Decretului nr. 12/1950; salariaţii din instituţiile artistice de spectacole asimilaţi pe baza Decretului nr. 19/1959.

Mărimea cuantumului alocaţiei diferă în funcţie de venitul celui ce beneficiază de rangul (numărul) copiilor şi de mediul în care domiciliază beneficiarul.

Cu începere de la 1 august 1973, alocaţia de stat pentru copii se primeşte potrivit tabelului.

Rangul copiilor în familie	Mediul	Plafoane de venituri (lunare)				
		pînă la 1500 lei	1501—2000 lei	2001—2500 lei	2501—3000 lei	3001—4000 lei
Rangul I	urban	160	130	110	—	—
	rural	110	80	60	—	—
Rangul II	urban	170	140	120	110	—
	rural	120	90	70	60	—
Rangul III—V	urban	190	190	140	120	110
	rural	140	110	90	70	60
Rangul VI	urban	210	180	160	140	130
	rural	160	130	110	90	80
Rangul VII	urban	220	190	170	150	140
	rural	170	140	120	100	90
Rangul VIII	urban	230	200	180	160	150
	rural	180	150	130	110	100
Rangul IX şi următoarele	urban	240	210	190	170	160
	rural	190	160	140	120	110

Scanned with OKEN Scanner

Muncitorii şi maiştrii primesc, în mod excepţional, alocaţie pentru toţi copiii, indiferent de nivelul venitului lor lunar.

Primesc alocaţie în cuantumul corespunzător mediului urban, chiar dacă domiciliază în mediul rural, următoarele categorii de salariaţi:

a) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, încadraţi în întreprinderile republicane de stat sau unităţile anexe ale acestora, din ramurile: minieră, foraj, petrol şi gaz metan, metalurgie feroasă, metalurgie neferoasă, materiale refractare, construcţii de maşini, energie electrică, chimie, viscoză, sticlă-ceramică, construcţii-montaj, hîrtie-celuloză, ciment, materiale de construcţii, lemn, poligrafie, textile, pielărie-cauciuc, alimentară, exloatări forestiere, căi ferate, transporturi aeriene, maritime, fluviale şi rutiere;

b) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată ai Direcţiei monumentelor istorice a Consiliului Culturii şi Educaţiei Socialiste, care execută lucrări de construcţii-montaj;

c) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată încadraţi în unităţile bugetare subordonate Direcţiei generale a aviaţiei civile;

d) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată din întreprinderile agricole de stat, complexele şi combinatele zootehnice, staţiunile experimentale şi fabrica de nutreţuri combinate din cadrul Departamentului agriculturii de stat, întreprinderile şi staţiunile pentru mecanizarea agriculturii, uzinele de fabricaţii, reparaţii şi montaj în agricultură, unităţile pentru creşterea şi îngrăşarea animalelor, precum şi unităţile anexe ale acestora;

5. angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată din staţiunile centrale şi staţiunile experimentale ale Academiei de Ştiinţe Agricole şi Silvice, centrele experimentale de încercare a soiurilor, unităţile subordonate Centrului republican de creştere şi calificare a cailor de rasă, crescătoriile de animale de experienţă din comunele Cernica, Tunari şi municipiul Bucureşti, ale institutelor de cercetări ştiinţifice medicale pendinte de Academia de Ştiinţe Medicale; staţiunile didactice experimentale pendinte de Ministerul Educaţiei şi Învăţămîntului.

d[1]) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată din şantierele care execută lucrări geologice şi de foraj ale Institutului de studii şi proiectări hidroenergetice din subordinea Ministerului Energiei Electrice.

e) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată ai Institutului de fizică atomică din subordinea Comitetului de Stat pentru Energie Nucleară;

f) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată din întreprinderile de subordonare locală şi unităţile anexe ale acestora, din ramurile construcţii-montaj, materiale de construcţii şi minieră;

Scanned with OKEN Scanner

g) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată din unităţile trecute de sub îndrumarea şi controlul fostului Minister al Industriei Alimentare, sub îndrumarea şi controlul consiliilor populare judeţene şi al municipiului Bucureşti, în baza Hotărîrii Consiliului de Miniştri nr. 1 892/1969 şi a Hotărîrii Consiliului de Miniştri nr. 87/1971, care, în luna septembrie 1969 şi, respectiv, în luna ianuarie 1971, au beneficiat la aceste unităţi de alocaţie de stat pentru copii în cuantumul stabilit pentru mediul urban, pe timpul cît sînt încadraţi în unităţile respective ;

g) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată din secţia de acid sulfuric Cîmpina, preluată de către Combinatul de industrie locală „23 August" Cîmpina de la Uzina Chimică Valea Călugărească, în baza protocolului încheiat între Ministerul Industriei Chimice şi Comitetul executiv al Consiliului popular al judeţului Prahova, care în luna decembrie 1970 au beneficiat de alocaţie de stat pentru copii în cuantumul stabilit pentru mediul urban, pe timp cît sînt încadraţi în această secţie ;

h) personalul medico-sanitar şi farmaceutic cu contracte de muncă pe durată nedeterminată ;

i) personalul permanent al Ministerului de Interne, Ministerului Apărării Naţionale ;

j) studenţii de la învăţămîntul superior de zi ;

k) preşedinţii şi secretarii comitetelor executive ale consiliilor populare judeţene, orăşeneşti, municipale, de sector municipal şi comunale, precum şi vicepreşedinţii comitetelor executive ale consiliilor populare judeţene, orăşeneşti şi municipale.

l) angajaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată încadraţi la unităţile de sub îndrumarea şi controlul Direcţiei Generale a Rezervelor de stat ;

m) angajaţii cu contract de muncă pe durată nedeterminată din : fabricile de conserve de legume şi fructe şi secţiile de producţie, fermele ,serele şi solariile întreprinderilor de sere, fermele, serele şi solariile întreprinderilor pentru legume şi fructe de sub îndrumarea şi controlul Ministerului Agriculturii, Industriei Alimentare şi Apelor, întreprinderile de preindustrializare şi achiziţii din cadrul Centrului de preindustrializare şi achiziţii de sub îndrumarea şi controlul Ministerului Industriei Uşoare, care-şi desfăşoară activitatea în depozitele de piei brute şi participă permanent la desfăşurarea proceselor de sortare, preindustrializare şi formare de loturi de piei brute.

Pentru stabilirea drepturilor de alocaţie, se iau în considerare toţi copiii beneficiarului — mai puţin copiii care sînt în întreţinerea statului sau a unei organizaţii obşteşti — în vîrstă de pînă la 18 ani împliniţi ; alocaţia se plăteşte numai pentru copiii în vîrstă de pînă la 16 ani împliniţi ; excepţie fac copiii care au contractat o invaliditate

Scanned with OKEN Scanner

de gradul I sau II înainte de împlinirea vîrstei de 16 ani, pentru care se plăteşte alocaţia pe toată durata invalidităţii, dar numai pînă la îndeplinirea vîrstei de 18 ani.

• În vederea acordării alocaţiei, se iau în considerare — potrivit decretului amintit — următoarele drepturi :

a) pentru salariaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată : salariul tarifar lunar de încadrare.

b) pentru cei remuneraţi pe bază de cotă procentuală (remiză) : media anuală a sumei încasate ca remiză în anul calendaristic anterior — exclusiv cheltuielile de regie suportate din remiză — iar pentru cei nou angajaţi ,media lunară pe cele trei luni anterioare acordării alocaţiei ;

c) pentru doctoranzii bursieri din ţară : bursa acordată de instituţia care organizează doctoratul ;

d) pentru doctoranzii trimişi în străinătate pe cheltuiala statului, în cadrul formelor de pregătire cu frecvenţă : indemnizaţia lunară pentru întreţinerea familiei, acordată de organizaţia socialistă de unde provin ;

e) pentru scriitori, artişti, pictori, sculptori şi compozitori, membri ai uniunilor de creatori : venitul mediu lunar realizat în anul calendaristic anterior prin uniunea de creatori respectivă ; pentru cei nou înscrişi în uniune se ia în considerare venitul mediu lunar realizat prin uniune în cele trei luni anterioare acordării alocaţiei ;

f) pentru pensionarii şi beneficiarii de ajutor social : pensia, respectiv ajutorul social, stabilite de organele competente ;

g) pentru angajaţii remuneraţi cu ora sau în raport cu lucrările executate, în condiţiile Legii nr. 17/1968, se ia în considerare venitul total brut realizat din salariul tarifar de încadrare şi alte asemenea remunerări ;

h) pentru pensionari, care sînt în acelaşi timp şi angajaţi cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, se ia în considerare, la încadrarea în plafoanele de mai sus, totalul venitului realizat din pensie şi salariul brut tarifar de încadrare ;

i) pentru scriitori, artişti, pictori, sculptori şi compozitori, care sînt, în acelaşi timp, şi angajaţi cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, se ia în considerare, la încadrarea în plafoanele de mai sus, totalul cîştigului rezultat din adăugarea la salariul brut tarifar de încadrare a venitului mediu lunar realizat prin uniunea de creatori în anul calendaristic expirat, respectiv în cele trei luni anterioare pentru cei nou înscrişi în uniune ;

j) pentru salariaţii chemaţi în scopul satisfacerii unor obligaţii militare, altele decît serviciul militar în termen, la încadrarea în pla-

Scanned with OKEN Scanner

foanele de mai sus se ia în considerare totalul venitului realizat din salariu și solda efectiv primită pe perioada respectivă.

● Beneficiar al alocației este, în principal, soțul. Din acest punct de vedere decretul face următoarele distincții :

a) în cazul că numai unul din soți se încadrează în vreuna din categoriile prevăzute pentru acordarea alocației, beneficiar al alocației de stat pentru copii este acesta ;

b) în cazul că ambii soți se încadrează în vreuna din categoriile care au dreptul la alocație, beneficiar al alocației de stat pentru copii este soțul. Prin excepție, soția este beneficiară de alocație în cazul cînd soțul este doctorand bursier sau militar în termen ;

c) în cazul părinților divorțați :

— dacă ambii se încadrează în vreuna din categoriile prevăzute a primi alocație ,beneficiar al alocației de stat pentru copii este părintele căruia i s-a încredințat copilul, indiferent că primește sau nu pensie de întreținere. În acest caz aplicarea prevederilor decretului se face ținîndu-se seama numai de situația părintelui căruia i s-a încredințat copilul ;

— dacă numai unul din părinți se încadrează în vreuna din categoriile prevăzute, beneficiar al alocației de stat pentru copii este acesta. Alocația i se plătește lui în cazul cînd i s-a încredințat copilul sau, în caz contrar, se remite de către unitatea respectivă părintelui căruia i s-a încredințat copilul ;

— dacă părintele căruia i s-a încredințat copilul se recăsătorește, dreptul la alocație se stabilește potrivit situației din noua familie, indiferent dacă copilul a fost sau nu înfiat și dacă pentru copilul respectiv se plătește sau nu pensie de întreținere. În acest caz, părintele căruia nu i s-a încredințat copilul nu poate fi și el beneficiar al alocației pentru acel copil și nu-l poate lua în calcul la aplicarea prevederilor decretului.

d) copilul care beneficiază de pensie de urmaș primește alocație potrivit drepturilor care se cuvin părintelui lui în viață, în cazul că acesta se încadrează în prevederile decretului. În cazul în care părintele în viață nu se încadrează în vreuna din categoriile prevăzute sau copilul este orfan de ambii părinți, el primește alocație potrivit mediului în care se află situat domiciliul lui și în funcție de cuantumul pensiei pe care o primește.

Decretul prevede, de asemenea, că beneficiarii de alocație, care lucrează la două unități diferite primesc alocația de stat pentru copii de la unitatea la care au funcția de bază, iar salariații cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, care sînt și studenți la învățămîntul superior de zi sau pensionari, primesc alocația de stat prin unitățile ai căror angajați sînt.

Salariații care, în cursul unei luni, absentează nemotivat de la

Scanned with OKEN Scanner

locul de muncă mai mult de 3 zile lucrătoare nu beneficiază de alocația de stat pentru copii pe luna respectivă. De asemenea, nu beneficiază de alocația de stat pentru copii pe luna respectivă cei ce sînt în concediu fără plată, cu excepția primului concediu fără plată pînă la 15 zile lucrătoare inclusiv, acordat în cursul anului calendaristic și a concediilor legale pentru studii. Învoirile pînă la 3 zile lucrătoare inclusiv, acordate în cursul unei luni calendaristice, precum și învoirile mai mari de 3 zile acordate în baza unor acte normative nu se iau în considerare la aplicarea prevederilor de mai sus.

În cazul întreruperilor din muncă, care se produc fără vina salariatului, cînd salariile tarifare se plătesc în proporție de 75% conform prevederilor Codului muncii, alocația de stat pentru copii se plătește neredusă.

Salariații cărora li se acordă concedii fără plată în lunile ianuarie și februarie, ca urmare a reducerii, din cauza condițiilor atmosferice, a activității unităților la care sînt angajați, beneficiază de alocația de stat pentru copii și pe aceste luni. În aceste cazuri, plata alocației de stat de către unități se aprobă de ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, cu avizul Ministerului Muncii.

● Dreptul de a primi alocația ia naștere în mod diferit și anume:

a) prin încadrarea unuia din soți într-una din categoriile prevăzute la art. 1, astfel:

— după 90 de zile calendaristice de la data cînd au devenit angajați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată;

— după 90 de zile calendaristice de la data cînd au devenit angajați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, pentru cei angajați anterior ca temporari sau sezonieri;

— de la data încadrării într-una din categoriile prevăzute de decret;

— de la data neîncadrării ca angajați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată a celor cărora li s-a desfăcut contractul de muncă în baza art. 130 literele a, b, e, și f din Codul Muncii, dacă reîncadrarea lor s-a produs în termen de 90 de zile calendaristice de la desfacerea contractului de muncă;

— de la data reîncadrării ca angajați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, în cazul că vechimea în muncă se consideră neîntreruptă;

— de la data încadrării ca salariați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată pentru absolvenții de la învățămîntul superior de zi, repartizați potrivit normelor legale în vigoare;

b) prin încadrarea în situațiile prevăzute de decret, ca urmare a modificării cuantumului salariului brut tarifar de încadrare (pensie, remiză, bursă, etc.) sau a numărului de copii;

Scanned with OKEN Scanner

c) prin ieşirea copilului din întreţinerea statului sau a unei organizaţii obşteşti ;

• Decretul prevede, totodată, şi situaţiile în care dreptul de a primi alocaţie încetează ; aceste situaţii sînt :

a) în cazul cînd beneficiarul alocaţiei nu se mai încadrează în categoriile celor care au drept la alocaţie ; prin excepţie, absolvenţii învăţămîntului superior de zi beneficiază de alocaţia de stat pentru copii şi pe perioada de la absolvire pînă la încadrarea în muncă, fără a putea depăşi termenul stabilit prin dispoziţia de repartizare pentru prezentarea la locul de muncă ;

b) în cazul cînd, prin modificarea cuantumului salariului tarifar brut de încadrare (pensie, remiză, bursă etc.) sau a numărului de copii, beneficiarul alocaţiei nu se mai încadrează în situaţiile prevăzute la art. 2 ;

c) în cazul cînd copilul beneficiarului depăşeşte vîrsta prevăzută în art. 2 ;

d) în cazul încadrării copilului beneficiarului într-una din situaţiile prevăzute la art. 7.

Naşterea, modificarea sau încetarea dreptului la alocaţia de stat pentru copii, în condiţiile decretului, operează cu începere de la 1 al lunii în curs, sau 1 al lunii următoare, după cum situaţiile care determină naşterea, modificarea sau încetarea acestui drept s-au produs înainte de 15 inclusiv sau după ziua de 15 a lunii.

Prin excepţie, angajaţii care au beneficiat de alocaţia de stat pentru copii şi cărora li s-a desfăcut contractul de muncă în condiţiile art. 130 literele a, b, e şi f din Codul Muncii au dreptul să primească alocaţia de stat pentru copii de la aceiaşi organizaţie socialistă de stat, în continuare, pînă la reîncadrarea lor în muncă, însă nu mai mult de 3 luni — calculate conform aliniatului precedent — de la data desfacerii contractului de muncă.

De asemenea, militarii în termen, foştii angajaţi cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, care, în această calitate a lor, au beneficiat de alocaţie de stat pentru copii, au dreptul să primească alocaţia de la aceiaşi organizaţie socialistă de stat, în continuare. Beneficiază de alocaţie, în aceleaşi condiţii cu copiii născuţi din căsătoria părinţilor: copiii înfiaţi; copiii din afara căsătoriei ai mamei sau ai tatălui, dacă au fost recunoscuţi sau dacă li s-a stabilit filiaţia prin hotărîre judecătorească ; copiii născuţi din căsătoria anterioară a unuia din soţi, aflaţi în îngrijirea lui ; copiii crescuţi de către familiile din categoriile prevăzute la art. 1 din decret, dacă au fost încredinţaţi spre creştere de organele competente, potrivit dispoziţiilor legale.

Scanned with OKEN Scanner

7.2. CANTINE — RESTAURANT. Pentru a se veni în sprijinul salariaţilor, al pensionarilor şi al familiilor acestora, au fost luate măsuri menite să contribuie la îmbunătăţirea servirii acestora la cantine. Actul normativ care reglementează în prezent activitatea cantinelor pentru salariaţi este Legea nr. 9 din 29 aprilie 1971 privind cantinele-restaurant pentru salariaţi.

Potrivit legii amintite, cantinele-restaurant pentru salariaţi se înfiinţează la cererea unităţilor, în cazurile în care există un număr corespunzător de consumatori care iau masa la unitatea respectivă, astfel încît să se asigure folosirea integrală a capacităţii lor de preparare şi servire a meselor, precum şi funcţionarea lor pe baze economice eficiente.

Legea impune aceste condiţii, deoarece cantinele-restaurant funcţionează cu gestiune economică, ţin evidenţa activităţii şi încheie bilanţ propriu. Fără a avea personalitate juridică — ne referim la cantinele — restaurant care funcţionează pe lîngă unităţi — ele trebuie să se gospodărească în aşa fel încît, fără să fie producătoare de beneficii, să poată asigura o servire bună a salariaţilor, prin mese consistente cu preţuri reduse.

Cantinele — restaurant sînt subordonate organizaţiilor comerciale locale, iar atunci cînd nu se găsesc în subordinea directă a unităţilor, ci în subordinea directă a direcţiilor comerciale, ele au personalitate juridică.

La cantinele-restaurant pot lua masa şi salariaţii altor unităţi, în care scop se stabileşte ca sarcină pentru conducerile unităţilor pe lîngă care funcţionează să ia măsuri pentru a le separa de incinta unităţilor, asigurînd accesul direct din afară.

Cantina-restaurant are îndatorirea să organizeze bufete, chioşcuri şi alte unităţi mobile în incinta unităţii pentru servirea salariaţilor în timpul pauzei de masă, putînd să asigure şi alimentaţia de protecţie pentru muncitori.

La cantina-restaurant pot servi masa salariaţii, **membrii de familie ai salariaţilor,** salariaţii aflaţi în delegaţie, pensionarii, **membrii de familie ai pensionarilor,** alte persoane pe baza aprobării comitetului de conducere al cantinei-restaurant. Se prevede, totodată, posibilitatea organizării servirii meniurilor la domiciliul consumatorilor, pe bază de abonament sau comenzi prealabile, precum şi desfacerea de semipreparate tip gospodina.

Cantina-restaurant are un comitet de conducere format din: delegatul conducerii unităţii ai cărei salariaţi sînt abonaţi, delegatul sindicatului, delegatul U.T.C.-ului, delegatul comisiei de femei, reprezentanţii salariaţilor abonaţi, şeful cantinei-restaurant. Comitetul de conducere are atribuţiile prevăzute de legea amintită.

Şeful cantinei-restaurant se numeşte şi se eliberează din funcţie

Scanned with OKEN Scanner

de către comitetul executiv al consiliului popular, cu acordul comitetului de conducere al cantinei-restaurant.

Organul de conducere colectivă al unității pe lîngă care funcționează cantina-restaurant are obligația să urmărească modul cum sînt gospodărite mijloacele materiale, calitatea și varietatea meniurilor fixe și ale celorlalte preparate, urmărind ca activitatea să se desfășoare în bune condiții pentru satisfacerea deplină a nevoilor salariaților. De asemenea comitetul sindicatului din unitate are îndatorirea să sprijine și să controleze sistematic modul de funcționare, aprovizionarea la timp, modul de preparare și calitatea meniurilor, rerspectarea regulilor igienico-sanitare, precum și asigurarea unei serviri corespunzătoare.

Prețul meniurilor fixe servite pe bază de abonamente este suportat astfel:

— salariatul suportă: costul alimentelor calculat pe baza prețurilor de procurare; fondul de salarii și celelalte drepturi bănești cuvenite personalului cantinei-restaurant, inclusiv contribuția pentru asigurări-sociale; cheltuielile de regie ale cantinei-restaurant, mai puțin cele suportate de unitate;

— unitatea suportă: costul apei, energiei electrice, combustibilului și al transporturilor pentru aprovizionarea cantinei-restaurant. cheltuielile legate de amortisment, chirie și reparații ale mijloacelor fixe, precum și uzarea sau înlocuirea obiectelor de inventar; dacă la cantina-restaurant iau masa salariații ai mai multor unități, cheltuielile de mai sus se plătesc lunar de fiecare unitate, în raport cu numărul de abonați și cu numărul meselor servite.

Cantinele-restaurant pot servi și creșele, căminele de copii, staționarele, internatele pentru elevii școlilor profesionale sau ucenicii întreprinderilor ai căror salariați iau masa la cantina-restaurant, în condițiile de hrană prevăzute de reglementările în vigoare, decontînd cu întreprinderile respective prețul de cost total al meselor servite, fără beneficii.

7.3. GRĂDINIȚE DE COPII. Pentru a ușura femeilor participarea la munca în producție și la activitatea cultural-socială, unitățile pot organiza grădinițe de copii cu orar normal (9—12 ore), pe baza sarcinilor primite de la ministerul sau organul central în subordinea căruia se află unitatea. Modul de organizare și finanțare a grădinițelor de copii sînt reglementate prin H.C.M. nr. 368 din 17 martie 1956.

Potrivit prevederilor hotărîrii amintite, se pot organiza grădinițe de copii pe lîngă unități, dacă au un număr de cel puțin 50 de copii preșcolari ai mamelor salariate; în cazuri cu totul excepționale, cum este de exemplu în cazul unei unități izolate, se poate

Scanned with OKEN Scanner

admite înfiinţarea de grădiniţe de copii cu mai puţin de 50 de copii, rerspectiv 25 de copii, cu avizul prealabil al organelor care asigură dotaţia de la buget, a organelor sanitare şi al inspectoratului de învăţămînt respectiv.

Tot în mod excepţional, se prevede că pentru copiii ai căror părinţi lucrează noaptea, prestează serviciul pînă seara tîrziu, sau, prin natura muncii lor, se deplasează din localitate şi nu au acasă alţi membri de familie spre a-i îngriji, grădiniţele de copii se pot organiza cu orar săptămînal: în asemenea grădiniţe copiii pot sta de luni de dimineaţa pînă sîmbătă după amiaza, cînd familia este obligată să-i ia acasă. Organizarea grădiniţelor cu orar săptămînal se face pe baza aprobării, Inspectoratului de învăţămînt şi a secţiei sanitare în raza căruia se află grădiniţa.

În vederea organizării grădiniţelor de copii se va ţine seama ca acestea să nu fie situate într-un perimetru nociv.

În cazul în care există locuri libere, unităţile au obligaţia, prevede hotărîrea, să primească în grădiniţele lor pe copiii mamelor salariate care nu lucrează în unitatea respectivă, dar al căror domiciliu se află în imediata apropiere a grădiniţei de copii.

Grădiniţele de copii se organizează pe principiul mijloacelor extrabugetare; în cazul cînd veniturile lor proprii nu sînt suficiente, diferenţa se acoperă de la buget. Sursele de venit ale grădiniţelor de copii provin din: contribuţia părinţilor şi din fondurile aflate la dispoziţia unităţilor în acest scop.

Contribuţia părinţilor este stabilită în raport cu salariul părinţilor şi al numărului copiilor. Finanţarea grădiniţelor de copii se face de unităţi, pe baza planurilor de venituri şi cheltuieli extrabugetare aprobate de Ministerul Finanţelor.

Unităţile pe lîngă care funcţionează grădiniţe de copii au obligaţia să se îngrijească de localuri corespunzătoare, grădini şi curţi de joc, precum şi mobilier, utilaj gospodăresc, inventar moale şi material didactic necesar.

Grădiniţele de copii se încadrează cu personal didactic corespunzător, personal medico-sanitar şi personal administrativ şi de îngrijire, potrivit prevederilor legale în vigoare. În acest sens, se vor respecta prevederile Decretului nr. 278 din 11 mai 1973 privind stabilirea normelor unitare de structură pentru instituţiile de învăţămînt.

7.4. ÎNCADRAREA CU O JUMĂTATE DE NORMA A FEMEILOR SALARIATE CU COPII SUB 6 ANI. Pentru crearea condiţiilor necesare ca femeile care au copii pînă la vîrsta de 6 ani să poată lucra în producţie, s-a stabilit, prin H.C.M. nr. 54 din 23 ianuarie 1967, în

Scanned with OKEN Scanner

sarcina ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare, luarea de măsuri ca unitățile subordonate să creeze condiții necesare pentru încadrarea în muncă a femeilor cu copii pînă la vîrsta de 6 ani, care cer să lucreze 1/2 normă. În aplicarea hotărîrii amintite, fostul Comitet de Stat pentru Problemele Organizării Muncii și Producției și ale Salarizării, Ministerul Finanțelor și Ministerul Justiției, au emis Instrucțiunile nr. 2400 din 10 martie 1967. Potrivit acestor acte normative organele enumerate mai sus au sarcina să stabilească funcțiile, meseriile sau tipurile de locuri de muncă cu 1/2 normă unde pot fi utilizate femeile salariate care solicită muncă cu 1/2 normă, avîndu-se în vedere ca folosirea lor să se facă în conformitate cu calificarea cerută la locul de muncă respectiv.

Stabilirea locurilor de muncă cu 1/2 normă unde se pot utiliza angajate cu copii sub 6 ani se va face ținîndu-se seama ca aceasta să nu afecteze realizarea sarcinilor, a productivității muncii, precum și continuitatea activității la locul de muncă respectiv (de exemplu: funcționarea neîntreruptă a utilajelor, mecanismelor și instalațiilor deservite, preluarea-predarea gestiunii în comerț, efectuarea lucrărilor ce revin funcției în care sînt încadrate etc.).

Pentru angajarea femeilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de Hotărîrea Consiliului de Miniștri nr. 54/1967 se vor folosi de către unități:

a) posturile prevăzute cu 1/2 normă;

b) posturile prevăzute cu o normă ce pot fi fracționate în două posturi cu 1/2 normă fiecare.

Folosirea angajatelor în asemenea posturi se poate face atît în activități cu caracter permanent, cît și în activități cu caracter sezonier, ca de exemplu:

— unele meserii (funcții) de muncitoare din industria textilă, confecții-tricotaje, alimentară etc.;

— funcții operative din comerț, alimentație-publică, poștă și telecomunicații etc.;

— unele funcții de specialitate din învățămînt, artă, cultură, cercetarea științifică, ocrotirea sănătății, gospodăria comunală, distribuția energiei electrice, poștă și telecomunicații, asigurări, C.E.C. etc.;

— funcții administrative, ca de exemplu: dactilografă, funcționar, telefonistă, registrator, liftier, curier, îngrijitor de curățenie etc.

Folosirea angajatelor cu 1/2 normă este recomandabilă în toate ramurile și activitățile în care se înregistrează perioade de vîrf de producție, în care este necesar un număr sporit de lucrători, cum se întîmplă în comerț, în magazinele situate pe principalele artere de circulație, în magazinele de produse alimentare situate în jurul întreprinderilor și instituțiilor unde perioadele de vîrf se produc în jurul

Scanned with OKEN Scanner

orelor în care se termină sau începe programul de lucru, în alimentaţia publică unde afluenţa consumatorilor este mai mare în orele în care se serveşte masa de prînz sau de seară, în comerţ şi alimentaţia publică în zilele de la sfîrşitul săptămînii şi în preajma unor zile de sărbătoare, în industria alimentară în perioadele de fabricare a conservelor etc.

Programul de lucru pentru angajatele cu 1/2 normă se va stabili de către conducerea unităţii, cu consultarea comitetului sindicatului şi cu acordul angajatelor respective şi va fi consemnat în contractul de muncă.

Posturile vacante existente, în limitele indicatorilor planului de muncă cu salarii, în care pot fi utilizate angajate cu 1/2 normă vor fi ocupate, se arată în instrucţiuni, în primul rînd, de angajatele unităţilor care lucrează în prezent o normă întreagă şi care, încadrîndu-se în prevederile Hotărîrii Consiliului de Miniştri nr. 54/1967, cer să lucreze numai 1/2 normă. Pentru femeile cu copii sub 6 ani, angajate în prezent cu o normă întreagă, care cer să lucreze numai 1/2 normă, conducerile unităţilor vor aproba ca aceste angajate să lucreze 1/2 normă, la acelaşi loc de muncă dacă funcţia pe care angajata o îndeplineşte permite această fracţionare sau în alte locuri de muncă care pot fi ocupate cu 1/2 normă dacă angajatele respective au calitatea corespunzătoare, în limita posturilor de acest fel pe care unitatea le are vacante.

Unităţile care nu au vacante astfel de posturi vor dispune, cu consimţămîntul angajatelor, transferarea lor în interesul serviciului, potrivit legislaţiei muncii, în alte unităţi care au disponibile posturi cu 1/2 normă.

Trecerea de pe posturi cu o normă întreagă în posturi cu 1/2 normă sau angajarea în posturi cu 1/2 normă se face ca urmare a cererii scrise a femeilor cu copii sub 6 ani, care solicită unităţilor ocuparea acestor posturi, iar încheierea contractului de muncă va fi făcută în toate cazurile numai în scris. Cererea angajatelor de a trece pe posturi cu 1/2 normă în condiţiile Hotărîrii Consiliului de Miniştri 54/1967 nu poate constitui un motiv de desfacere a contractului de muncă sau de schimbare a condiţiilor stabilite la încheiere, în afara acordului expres al angajatelor.

Drepturile angajatelor cu 1/2 normă sînt stabilite astfel:

a) salariul se plăteşte pe baza reglementărilor în vigoare pentru angajaţii care lucrează o normă întreagă; la forma de salarizare în regie, salariul tarifar, premiile, sporurile şi alte drepturi se plătesc în conformitate cu timpul efectiv lucrat; la forma de salarizare în acord, plata se face în raport cu rezultatele obţinute, şi cu timpul efectiv lucrat.

Scanned with OKEN Scanner

b) cotele procentuale de bază și suplimentare se acordă angajatelor retribuite pe bază de cote procentuale în funcție de realizările efectiv obținute în cele patru ore de lucru zilnic; pentru stabilirea diverselor drepturi care se calculează pe baza salariului tarifar, pentru angajatele remunerate pe bază de cote procentuale, se iau în considerare salariile tarifare de calcul prevăzute în anexele la instrucțiunile pentru aplicarea Hotărîrii Consiliului de Miniștri nr. 802/1965, elaborate de ministere, celelalte organe centrale;

c) concediul de odihnă va avea durata integrală stabilită în funcție de natura muncii îndeplinite și de vechimea în muncă, iar calculul indemnizației se va face luîndu-se în considerare cîștigurile efectiv realizate;

d) ajutoarele de asigurări sociale se vor calcula potrivit art. 23 din Hotărîrea Consiliului de Miniștri nr. 880/1965, în funcție de salariul tarifar corespunzător la 1/2 normă;

8. ORGANIZAREA APĂRĂRII SECRETULUI DE STAT

8.1 ORGANIZAREA APĂRĂRII SECRETULUI DE STAT Informațiile, datele și documentele ce constituie secrete de stat se clasifică în: strict secrete de importanță deosebită, strict secrete și secrete.

Strict secrete de importanță deosebită sînt:

a) planurile economice anuale și de perspectivă privind dezvoltarea economiei naționale pe ansamblu, cuprinzînd totalitatea datelor de ordin tehnic, economic, financiar și valutar;

b) rezervele și centrele de depozitare a metalelor prețioase, pietrelor prețioase și metalelor radioactive;

c) relațiile internaționale ale statului în domeniul economic, tehnico-științific, comercial, de credit, valutar, militar și politic, cu excepția celor publicate sau difuzate prin presă, radio, televiziune, ori prin alte mijloace legale;

d) planurile de export-import și balanțele de credit și de plăți centralizate ale statului, precum și modul lor de îndeplinire;

e) descoperirile și invențiile care prezintă importanță deosebită pentru economia națională, precum și cele din domeniul tehnicii militare;

f) organizarea și asigurarea apărării frontierelor de stat ale Republicii Socialiste România, la nivelul Ministerului Apărării Naționale;

g) cifrul de stat;

h) organizarea pazei și apărării obiectivelor de importanță deosebită;

i) organizarea, compunerea, efectivele, dotarea și disciplina ma-

Scanned with OKEN Scanner

rilor unităţi, unităţilor şi formaţiunilor militare ale Ministerului Apărării Naţionale şi Ministerului de Interne, centralizate la nivelul acestor organe centrale, comandamentul de armată sau de armă ;

j) planurile de mobilizare pe ansamblu ale forţelor armate, comandamentelor de armată şi de armă, ale tuturor organelor centrale ale administraţiei de stat, precum şi necesarul de război, volumul total al producţiei speciale destinate apărării, volumul stocurilor rezervelor de stat şi de mobilizare, la nivelul acestor organe, inclusiv planurile, schiţele, desenele, hărţile, fotografiile asamblate la scara economiei naţionale, precum şi documentele importante de apărare ;

k) ansamblul construcţiilor speciale de apărare existente sau proiectate care conţin date centralizate asupra amplasării instalaţiilor şi a capacităţii lor ;

l) caracteristicile tehnico-tactice ale noilor tipuri de armament şi ale mijloacelor tehnice speciale de luptă stabilite de organele competente ;

m) necesarul, existentul şi starea tehnică a armamentului, muniţiei şi tehnicii de luptă sau dislocarea, capacitatea şi conţinutul depozitelor de armament, muniţii şi explozivi, centralizate la nivelul ministerelor, comandamentelor de armată sau de armă ;

n) planurile operative care conţin date de ansamblu privitoare la pregătirea acţiunilor militare ;

o) munca operativă a organelor de securitate dacă prin divulgare, pierdere, alterare, distrugere ori sustragere ar putea aduce prejudicii grave intereselor securităţii statului ;

p) planurile centralizate privind sistemul de apărare antiaeriană a teritoriului şi apărarea locală antiaeriană ;

r) planurile anuale şi de perspectivă centralizate pe întregul sector de apărare şi pe beneficiarii de plan Ministerul Apărării Naţionale şi Ministerului de Interne ;

s) efectivele, starea de pregătire de luptă, înzestrarea cu armament şi tehnică de luptă, precum şi planurile operative de acţiune ale gărzilor patriotice, centralizate pe Comandamentul Central.

Sînt strict secrete de importanţă deosebită şi toate proiectele şi anteproiectele planurilor şi lucrărilor care fac parte din una dintre categoriile prevăzute mai sus.

• **Strict secrete** sînt cele care se referă la :

a) cifre sintetice cu privire la ansamblul planului de stat, precum şi anumite secţiuni de plan ;

b) planurile de import şi export, centralizate pe organe centrale şi pe unităţi cu statut de centrală, precum şi îndeplinirea lor ;

c) stadiul tratativelor pentru importuri şi exporturi (ofertele con-

Scanned with OKEN Scanner

curenţei, studiul comparativ al ofertelor, nota sinteză, avizele de contractare, nota comună, preţuri şi altele asemenea) pînă la încheierea contractelor, la nivelul ministerelor, întreprinderilor de comerţ exterior şi unităţilor economice cu statut de centrală ;

d) descoperirile şi invenţiile de importanţă ştiinţifică sau economică pînă la brevetarea şi publicarea lor. Titlul acestora se va înregistra în registrul public şi se va publica în Buletinul pentru invenţii şi mărci ;

e) emiterea şi circulaţia banilor, imprimarea bancnotelor şi metodele de apărare împotriva falsificării acestora ;

f) planurile economice financiare privind producţia, extracţia şi concentraţia de metale preţioase, rare şi radioactive pe ramuri şi rapoartele asupra îndeplinirii lor ;

g) balanţa de venituri şi cheltuieli băneşti ale populaţiei, centralizată pe întreaga ţară ;

h) capacitatea de tranzit a întregii reţele feroviare cu toate elementele ei constructive, schemele de ansamblu ale sistemului de telecomunicaţii, inclusiv centrale de radio-emisie şi staţiile de radio-releu, cu excepţia celor care sînt cuprinse în convenţiile internaţionale, la nivel central şi în cadrul aceleiaşi lucrări ;

i) reţelele astronomo-geodezice sau gravimetrice naţionale, cataloagele, tabelele sau alte documente care cuprind toate punctele geodezice, astronomice, gravimetrice sau magnetice de pe întreg teritoriul ţării, cu indicarea coordonatelor, valorii acceleraţiei greutăţii, valorii anomaliei gravimetrice sau a declinaţiei magnetice, precum şi hărţile şi planurile topografice ce conţin dispozitive de luptă şi lucrări de apărare pînă la regiment şi similare inclusiv ;

j) schemele de ansamblu ale conductelor de petrol şi gaze, ale magistralelor electrice, precum şi cele ale conductelor de apă şi planurile generale ale construcţiilor hidrotehnice care alimentează oraşele capitale de judeţ, municipiile şi complexele de mare importanţă pentru economia naţională ;

k) pregătirea de luptă şi starea disciplinară a efectivelor Ministerului Apărării Naţionale şi Ministerului de Interne ;

l) amplasarea, construcţia, profilul şi capacitatea de producţie şi reparaţii ale întreprinderilor destinate producţiei de apărare ;

m) utilizarea pentru nevoi de mobilizare sau pentru acţiuni cu totul speciale a parcului de vagoane şi locomotive, de autovehicule, de nave şi avioane, a porturilor şi aeroporturilor, precum şi a alimentelor, echipamentului, carburanţilor, lubrifianţilor şi materialelor sanitare ;

n) planurile de mobilizare sau de întrebuinţare în luptă a marilor

Scanned with OKEN Scanner

unităţi, unităţilor şi formaţiunilor, precum şi organizarea, dislocarea şi efectivele marilor unităţi, unităţilor şi formaţiunilor militare ;

o) planurile de mobilizare ale consiliilor populare judeţene şi al municipiului Bucureşti, precum şi cele ale întreprinderilor cu sarcini de mobilizare ;

p) munca operativă a organelor de securitate, dacă divulgarea, pierderea, alterarea, distrugerea ori sustragerea documentelor respective ar putea aduce prejudicii intereselor securităţii statului ;

r) efectivele, starea de pregătire de luptă, înzestrarea cu armament şi tehnică de luptă, precum şi planurile de acţiuni ale gărzilor patriotice, centralizate pe comandamente judeţene.

Sînt strict secrete şi toate proiectele şi anteproiectele planurilor şi lucrărilor care fac parte din una dintre categoriile prevăzute mai sus.

● Secrete sînt cele care se referă la :

a) secţiunile de plan economic privind producţia industrială, investiţii, preţ de cost, cercetare ştiinţifică, aprovizionare, muncă şi salarii, la nivel de minister sau pe o întreprindere cu producţie de apărare ;

b) fondul de stat al producţiei agricole pe ţară ;

c) rezervele de minereuri de metale rare şi disperse (molibden, beriliu, bor, niobiu, tantal, litiu) conturate sau estimate, pe categorii de cunoaştere, exprimate cantitativ şi calitativ, centralizate pe întreg teritoriul Republicii Socialiste România ;

d) rezervele de petrol şi gaze naturale, conturate sau estimate pe categorii de cunoaştere, exprimate cantitativ şi calitativ, centralizate pe regiuni petrogazeifere, grupuri industriale sau pe judeţe ;

e) rezervele de minereuri auroargintifere, conturate sau estimate, pe categorii de cunoaştere, exprimate cantitativ şi calitativ pe zăcăminte, exploatări miniere, întreprinderi şi centralizate pe judeţe ;

f) producţia specială în unităţii naturale, exprimată cifrat ;

g) hărţile, planurile, documentaţiile şi alte lucrări ce cuprind date parţiale ale lucrărilor de investiţii cu caracter de apărare ;

h) mobilizarea la locul de muncă pe timp de război a salariaţilor, centralizat pe unităţi subordonate ministerelor şi celorlalte organe centrale ;

i) livrările la rezerva de stat a produselor, materiilor prime şi materialelor, centralizate pe un minister ;

j) balanţa de venituri şi cheltuilei băneşti ale populaţiei, centralizată pe un judeţ ;

k) numărul şi starea tehnică a locomotivelor sau vagoanelor ori ale parcului auto, centralizate pe ţară ;

l) temele de cercetare aplicativă care prezintă importanţă economică, ştiinţifică sau militară ;

Scanned with OKEN Scanner

m) cheltuielile neproductive, pierderile și pagubele înregistrate, centralizate pe organe centrale sau unități cu statut de centrală ;

n) stabilirea și avizarea prețurilor și tarifelor pentru produsele și serviciile necesare sectorului de apărare, exprimate cifrat ;

o) planul valutar și rapoartele asupra îndeplinirii lui, centralizate pe organe centrale sau unități cu statut de centrală ;

p) venitul național realizat sau utilizat ;

r) caracteristicile tehnico-tactice ale mijloacelor clasice de luptă cu care sînt dotate efectivele Ministerului Apărării Naționale și Ministerului de Interne, centralizate pe aceste organe centrale, comandamente de armată și de armă, direcții centrale, mari unități și unități ;

s) efectivele, starea de pregătire și de luptă, înzestrarea cu armament, tehnica de luptă și planurile de acțiune ale gărzilor patriotice centralizate pe organizații socialiste ;

ș) cataloage, tabele sau alte documente cu puncte geodezice, astronomice, gravimetrice sau magnetice din rețelele naționale care conțin : coordonatele, valorile accelerației greutății, anomaliilor gravimetrice sau declinațiilor magnetice ale acestor puncte, cuprinzînd o suprafață compactă din teritoriul Republicii Socialiste România mai mică de 1 500 km^2 ;

t) asamblaje de hărți topografice la scara 1 : 500 000 și mai mari, care cuprind porțiuni de teren din suprafața țării, după cum urmează :

— hărțile la scara 1 : 25.000 și mai mari, care cuprind o suprafață de peste 5 000 km^2 ;

— hărțile la scara 1 : 50.000 și 1 : 100 000 care cuprind o suprafață mai mare de 10.000 km^2 ;

— hărțile la scara 1 : 200 000—1 : 500 000 care cuprind întreg teritoriul țării ;

ț) planurile topografice la scările 1 : 2 000—1 : 25 000, care cuprind parțial sau total suprafața orașelor reședințe de județe sau a municipiilor și care reprezintă în totalitate detaliile de planimetrice, relief, construcții și instalații de sol și subsol ;

u) planul anual de constituire a rezervei de mobilizare de materii prime și materiale, la nivelul întreprinderilor ; planurile de funcționare în regim special de lucru a întreprinderilor ;

v) planurile economice anuale și de perspectivă la nivel de centrală, unități cu statut de centrală și întreprindere ; planurile economice anuale și de perspectivă ale fiecărui județ în parte sau al municipiului București ;

z) munca operativă a organelor Ministerului de Interne, dacă divulgarea, pierderea, alterarea, distrugerea ori sustragerea documentelor respective ar putea aduce prejudicii intereselor statului ;

Scanned with OKEN Scanner

x) organizarea pazei și apărarea instituțiilor și întreprinderilor;

Sînt, de asemenea, secrete toate proiectele și anteproiectele planurilor și lucrărilor care fac parte din una dintre categoriile prevăzute mai sus.

Ministerele, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București au obligația să întocmească, atît la nivelul lor propriu cît și pentru unitățile subordonate, listele cuprinzînd informațiile, datele și documentele care constituie secrete de stat. Anual sau ori de cîte ori este necesar aceste liste vor fi reactualizate.

● Legea prevede că acele informații, date sau documente care nu constituie secrete de stat, dar nu sînt destinate publicității, sînt **secrete de serviciu** și nu pot fi divulgate. Unitățile au obligația să întocmească listele cuprinzînd informațiile, datele și documentele care constituie secrete de serviciu. În aceste liste se includ acele informații, date și documente care se referă la activitatea unității și care, fără a constitui secrete de stat, nu trebuie cunoscute decît de persoanele cărora le sînt necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, divulgarea lor putînd prejudicia un interes obștesc. Informațiile, datele și documentele secrete de serviciu își pierd acest caracter fie prin darea lor publicității, fie prin scoaterea lor din liste; reactualizarea lor se face anual și ori de cîte ori este nevoie.

8.2. **OBLIGAȚIILE PRIVIND EVDENȚA, PĂSTRAREA, MANIPULAREA, MULTIPLICAREA ȘI TRANSPORTUL DOCUMENTELOR SECRETE DE STAT.** Sarcinile care rezultă din Legea nr. 23 din 17 decembrie 1971 privind apărarea secretului de stat și din H.C.M nr. 19 din 14 ianuarie 1972 privind unele măsuri în legătură cu apărarea secretului de stat, răspund unor cerințe majore de ordin etic și moral, ce impun fiecărui salariat, fiecărui om al muncii să participe activ la perfecționarea continuă a activității statului nostru, prin apărarea și păstrarea informațiilor, datelor și documentelor cu caracter secret de stat; apărarea secretului de stat — prevede Legea nr. 23/1971 — constituie o îndatorire patriotică, o obligație de onoare a tuturor cetățenilor patriei noastre.

Obligațiile cu privire la apărarea secretului de stat sînt grupate în: obligații ale organizațiilor socialiste și ale conducătorului acestora și obligații ale persoanelor fizice.

● Obligațiile unităților și ale conducătorilor lor privesc: luarea măsurilor de apărare a secretului de stat; asigurarea unui control permanent asupra păstrării și manipulării documentelor, pentru prevenirea și descoperirea oricăror pierderi, alterări distrugeri, sustra-

Scanned with OKEN Scanner

geri, transmiteri, ori divulgări; evidența persoanelor care au primit aprobare să lucreze cu informații, date sau documente secrete de stat; să menționeze în adresa de solicitare a vizei sau pe cererea salariatului care urmează să plece în străinătate în interes de serviciu sau personal, dacă acesta lucrează sau a lucrat cu informații, date și documente secrete de stat, dacă lucrează la invenții sau inovații cu caracter deosebit, exprimîndu-și totodată părerea asupra garanțiilor moral-politice pe care le prezintă; educarea salariaților în spiritul păstrării secretului de stat.

● Obligațiile salariaților cărora li se încredințează date sau documente ce constituie secrete de stat se referă la: asigurarea securității acestora; interzicerea divulgării conținutului lor, chiar și după încetarea raporturilor de muncă; interzicerea stabilirii relațiilor de serviciu cu organizații internaționale, reprezentanțe și organizații străine, fără aprobarea prealabilă a conducătorului unității.

● În cazul în care unitatea are un volum mare de informații, date și documente cu caracter secret de stat, poate organiza un compartiment special pentru evidența, păstrarea și manipularea acestora; dacă înființarea unui asemenea compartiment nu se justifică, conducătorul unității are obligația să desemneze un salariat care, pe lîngă sarcinile ce-i revin potrivit funcției, să îndeplinească și sarcinile privind evidența, păstrarea și manipularea informațiilor, datelor și documentelor secrete de stat, făcîndu-se mențiune de acest fapt în statele de funcțiuni ale unității.

● Evidența documentelor secrete de stat se ține în registre speciale, iar întocmirea documentelor trebuie să se facă de către salariați în caiete de ciornă, pe coli de hîrtie sau pe formulare, a căror evidență se ține în registre speciale.

Multiplicarea și operațiile de traducere a documentelor cu caracter secret de stat se face în condițiile speciale, prevăzute în hotărîrea amintită. Primirea corespondenței cu caracter secret de stat și transportul acesteia se face, de asemenea, în condițiile speciale prevăzute de hotărîre, iar salariații unității au obligația să cunoască aceste condiții.

● În ceea ce privește accesul la informațiile, datele și documentele ce constituie secrete de stat, precum și accesul în unități, legea stabilește o serie de obligații, făcînd distincție între salariații proprii, salariații altor unități veniți în interes de serviciu și accesul altor persoane. Intrarea în unitate nu se poate face decît pe bază de bilet de intrare ce se eliberează în condițiile prevăzute de art. 31 din H.C.M. nr. 19/1972.

De asemenea, prin lege sînt stabilite condițiile de fotografiere filmare și executare a unor lucrări de arte plastice, precum și con-

Scanned with OKEN Scanner

dițiile de acces al străinilor ; cu privire la accesul străinilor este necesar să se cunoască de către salariații fiecărei unități că legea stabilește reguli cu privire la : străinii care desfășoară activități pe bază de contracte ; străinii care vin în scopul efectuării unor tranzacții comerciale ; străinii care vin în scopul documentării tehnico-științifice ; străinii care intră în unități și locuri de muncă de importanță deosebită.

● Cu privire la transportul în străinătate a documentelor care constituie secrete de stat, precum și la cele care nu sînt destinate publicității, legea prevede că astfel de documente nu pot fi transportate în străinătate de către delegațiile sau salariații unității decît cu aprobarea ministrului sau conducătorului organului central, respectîndu-se și normele legale stabilite cu privire la transportul și păstrarea corespondenței diplomatice. Documentele strict secrete de importanță deosebită nu pot fi transportate în străinătate de către delegațiile sau salariații unităților fără aprobarea președintelui Consiliului de Miniștri.

10. STABILIREA DOMICILIULUI

9.1. **DOMICILIUL SALARIAȚILOR.** Pentru aducerea la îndeplinire a atribuțiilor ce le revin, compartimentele de personal au îndatorirea să cunoască domiciliul salariaților care lucrează în unitate.

Prin domiciliul unei persoane fizice, în sensul D. Nr. 31/1954, privitor la persoanele fizice și persoanele juridice, se înțelege locul unde își are ea locuința statornică sau principală. Domiciliul minorului este la părinții săi, sau la acela dintre părinți la care el locuiește statornic.

Reședința este locul unde o persoană locuiește în mod temporar. Reședința se află întotdeauna la o altă adresă decît aceea a domiciliului și se stabilește în condițiile arătate mai jos :

9.2. **OBLIGAȚII PRIVIND SCHIMBAREA DOMICILIULUI ȘI A REȘEDINȚEI — CONSECINȚE.** Persoana care își schimbă domiciliul are obligația ca în termen de 15 zile de la data obținerii dovezii din care rezultă că are locuință asigurată, să se prezinte la organul de miliție în circumscripția căreia își stabilește noul domiciliu ; nerespectarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 40 lei la 200 lei. În cazul în care persoana locuiește temporar mai mult de 45 zile la altă adresă decît la domiciliul său este obligată să se prezinte la organul miliției în circumscripția căreia și-a stabilit reședința pentru a i se înscrie mențiunea corespunzătoare în actul de identitate. Legea prevede că mențiunea de stabilire a reședinței, are valabilitate numai pe timpul cît titularul actului locuiește acolo, dar nu mai mult de un an de la data efectuării ei ; nerespec-

Scanned with OKEN Scanner

tarea acestei obligații se sancționează tot cu amendă de la 40 la 200 lei.

Stabilirea domiciliului din alte localități în orașe declarate ca fiind orașe mari se face potrivit Decretului Nr. 307 din 25 sept. 1971. Sînt orașe mari, în sensul prevăzut de acest decret: Arad, Brașov, Brăila, București, Cluj, Constanța, Craiova, Galați, Iași, Pitești, Ploiești, Sibiu, Timișoara, Tîrgu Mureș.

Lista personalului din unitate pentru care este necesară obținerea aprobării stabilirii domiciliului în orașele declarate orașe mari, se întocmește de compartimentul de personal. Această listă cuprinzînd numele salariaților, specialitatea pe care o au, studiile, domiciliul și justificarea angajării sau transferării din alte localități în orașele mari, se trimite ministerului sau organului central tutelar. Acesta trebuie să solicite avizul comitetului executiv al consiliului popular pe raza căreia se găsește unitatea care a trimis lista, precum și avizul Ministerului Muncii. Pe baza acestor acte, la propunerea ministerelor sau celorlalte organe centrale respective, Consiliul de Miniștri aprobă numărul de persoane propus. După aprobare, miniștrii, ceilalți conducători ai organelor centrale, precum și președinții comitetelor executive ale consiliilor populare județene, în limita numărului de persoane aprobat de Consiliul de Miniștri, dau aprobări nominale pentru persoanele propuse de unități să fie angajate sau transferate. Concomitent este necesară luarea măsurilor corespunzătoare pentru asigurarea cazării salariaților angajați sau transferați și membrilor lor de familie, în locuințe corespunzătoare. Pe baza aprobărilor nominale primite, conducătorii unităților eliberează dovezi salariaților care să servească acestora la organele de miliție pentru efectuarea mențiunilor de stabilire a domiciliului. Decretul amintit prevede că în cazul angajaților prin concurs, nu este necesară aprobarea nominală.

Absolvenții instituțiilor de învățămînt superior care sînt repartizați la posturi în condițiile D. Nr. 158/1970, cu privire la repartizarea în producție a absolvenților instituțiilor de învățămînt superior de la învățămîntul de zi, își pot stabili domiciliul în orașele mari pe teritoriul cărora sînt repartizați, fără să fie necesară o altă aprobare. Cu alte cuvinte aceștia nu vor fi trecuți pe liste împreună cu alți salariați, unitățile de miliție urmînd să le efectueze mențiunile de stabilire a domiciliului ca urmare a prezentării dispoziției de repartizare în temeiul art. 20 din amintitul decret, potrivit căruia absolvenții instituțiilor de învățămînt superior, repartizați în localități declarate de lege orașe mari, își pot schimba domiciliul în aceste orașe pe baza dispoziției de repartizare.

Salariații care nu respectă prevederile legii cu privire la stabilirea domiciliului sau a reședinței, pot fi sancționați contravențional prin

Scanned with OKEN Scanner

plata unei amenzi, în baza Legii nr. 5/1971, care variază între 40 și 200 lei.

11. EVIDENȚA PERSONALULUI

11.1. SCOPUL EVIDENȚEI. Evidența personalului trebuie să fie ținută într-un mod care să facă în orice moment posibilă cunoașterea numărului și structurii forței de muncă pe funcții, meserii, specialități, categorii de calificare, pregătire profesională, vechime în meserie sau specialitate ; cu ajutorul evidenței va trebui de asemenea să se cunoască numărul și structura personalului pe locuri de muncă, vîrstă și sex.

Evidența personalului face necesară studierea consecințelor și măsurilor ce urmează să fie luate ca urmare a producerii unor schimbări în numărul și structura forței de muncă. Se impune deci ca intrările și ieșirile de personal să fie înregistrate cu regularitate, iar cauzele care determină fluctuația forței de muncă să fie analizate periodic cu toți factorii de răspundere din unitate, în scopul luării celor mai corespunzătoare măsuri. Se conturează astfel pentru compartimentele de personal următoarele sarcini :

— întocmirea lucrărilor de verificare și evidență a cadrelor precum și cele pentru constituirea fondului de cadre din unitate ;

— efectuarea lucrărilor privind evidența și mișcarea personalului în care scop întocmește, păstrează și ține la zi carnetele de muncă, fișele personale, aprecierile anuale și dosarele personale ale salariaților.

11.2. OPERAȚIILE PRIVIND EVIDENȚA PERSONALULUI. Operațiile privind evidența personalului încep să fie efectuate imediat după încheierea contractului de muncă și înregistrarea lui în registrul respectiv.

Dacă încercăm să grupăm aceste operații, putem ajunge la concluzia existenței următoarelor categorii de operații :

a) **Operații privind încadrarea în muncă :**

● Întocmirea fișei de încadrare care servește la înregistrarea informațiilor necesare pentru încadrarea în muncă a personalului ; această fișă mai este denumită și fișă de încadrare-contract de muncă, ceea ce presupune că în cazul în care se întocmește o asemenea fișă nu se mai întocmește contract de muncă. Ceea ce vrem să arătăm este faptul că nu considerăm necesar să se întocmească și contract de muncă și fișă de încadrare-contract de muncă, ci numai contract de muncă. În orice caz este necesar ca actul ce se întocmește să fie redactat în dublu exemplar (unul pentru unitate, iar altul pentru salariat) ; spunem acest lucru, deoarece în cazul fișei de încadrare-con-

Scanned with OKEN Scanner

tract de muncă, aceasta se întocmeşte numai într-un singur exemplar care se păstrează la compartimentul de personal.

Fişa de încadrare se completează şi semnează în ceea ce priveşte efectuarea instructajului introductiv de protecţie a muncii, de către responsabilul cu protecţia muncii; în ceea ce priveşte rezultatul la examen sau la concurs fişa se completează şi semnează de comisia de încadrare şi promovare în cazul încadrării în muncă a salariatului pe baza de probă practică sau termen de încercare; fişa se semnează şi de şeful compartimentului de muncă unde a fost dată proba practică.

Pentru încadrarea în muncă a personalului temporar, se întocmeşte o fişă de încadrare cu conţinut diferit de al fişelor de încadrare care se folosesc pentru personalul încadrat în muncă pe perioadă nedeterminată.

- Întocmirea tabelului nominal cuprinzînd personalul zilier; acest tabel este necesar să se ţină îndeosebi în unităţile care desfăşoară activitate sezonieră şi se semnează de responsabilul compartimentului de personal, responsabilul cu protecţia muncii şi de salariaţii înscrişi în tabel.
- Întocmirea fişei şi talonului de control medical; aceste acte se întocmesc la încadrarea în muncă şi cuprind rezultatul examenului medical; talonul se detaşează de fişă şi se aduce înapoi de persoana examinată medical, păstrîndu-se la compartimentul personal.
- Înştiinţarea compartimentelor interesate cu privire la încadrarea în muncă sau la modificările de încadrare intervenite.

b) **Operaţii privind promovarea personalului:**

- Formularea propunerii de examinare şi promovare a muncitorilor de către comisia de încadrare şi promovare a muncitorilor în scopul promovării într-o categorie superioară de calificare; fişa care se întocmeşte se semnează de muncitor, de conducătorul compartimentului de muncă, de comisie şi de lucrătorul însărcinat din compartimentul de personal. Asemenea propuneri prin întocmirea de fişe adecvate se fac şi pentru înscrierea la examen sau concurs pentru ocuparea unei funcţii de conducere sau de execuţie.
- Formularea propunerii privind trecerea salariatului în trepte sau gradaţii superioare de salarizare; în fişa respectivă se consemnează îndeplinirea de către salariat a condiţiilor cerute de prevederile legale şi se prezintă conducerii unităţii pentru aprobare.
- Urmărirea întocmirii fişelor de apreciere anuală a salariaţilor de către compartimentele unităţii. O fişă de apreciere în afară de datele personale ale salariatului, funcţia şi locul de muncă, trebuie să cuprindă un conţinut cu privire la aprecierea ce se face, calificativul

Scanned with OKEN Scanner

propus şi numele şi semnătura persoanei competente să facă aprecierea. De asemenea fişa cuprinde punctul de vedere al colectivului de apreciere. Salariatul semnează pe fişă că a luat cunoştinţă de aprecierea şi calificativul acordat.

c) **Operaţii privind transferarea personalului.**

● Solicitarea acordului unde este încadrată o persoană în scopul transferării ei, în interesul serviciului, în altă unitate; de asemenea compartimentul personal întocmeşte răspunsul către unitatea care solicită transferul unei persoane. În legătură cu aceasta ţinem să subliniem faptul că natura transferului (în interesul serviciului sau la cererea salariatului) este stabilită de unitatea care solicită transferul; în consecinţă unitatea de la care ar urma să plece salariatul este în drept să răspundă dacă este sau nu de acord cu transferul salariatului aşa cum a fost solicitat de unitatea la care acesta ar urma să se transfere; unitatea nu are însă dreptul să schimbe natura transferului, de ex. să răspundă că este de acord cu transferarea la cerere deşi s-a solicitat transferul în interesul serviciului.

În adresa de confirmare a acordului la transferare trebuie precizat: dacă există aprobarea organului ierarhic superior, conf. art. 11 lit. a din legea nr. 1/1970, dacă salariatul a efectuat concediul de odihnă.

● Eliberarea notei de lichidare a datoriilor care se completează de compartimentul financiar şi serveşte unităţii unde pleacă salariatul pentru a cunoaşte eventualele debite ale acestuia, nota serveşte totodată ca dovadă de predare a bunurilor pe care salariatul le-a avut în primire.

● Eliberarea notei pentru schimbarea locului de muncă; nota se completează de compartimentul de muncă care solicită o persoană încadrată în alt compartiment şi trebuie să cuprindă acordul conducerii celuilalt compartiment, precum şi confirmarea luării în evidenţă de către compartimentele de personal şi financiar.

d) **Operaţii privind evidenţa personalului.**

● Întocmirea registrului numerelor matricole, în situaţia în care organul de conducere colectivă al unităţii apreciază necesitatea introducerii evidenţei după numere matricole.

● Întocmirea fişei personale pentru fiecare salariat, care se întocmeşte pe baza actelor originale prezentate la încadrarea în muncă şi pe parcursul executării contractului de muncă.

● Întocmirea registrului de evidenţă a mişcării personalului, care serveşte pentru evidenţa la zi a tuturor salariaţilor unităţii, inclusiv pentru evdienţa plecărilor din unitate şi pentru analiza cauzelor care determină mişcarea şi fluctuaţia personalului.

● Întocmirea legitimaţiei de serviciu, care atestă calitatea de sa-

lariat al unității. Potrivit Legii Nr. 23/1971 privind apărarea secretului de stat ,(art. 31) legitimațiile de serviciu trebuie clasificate pe locuri de muncă, prin aplicare pe ele a unor litere sau a altor semne distinctive ; pe legitimație trebuie să se menționeze poarta pe unde are acces salariatul în incinta unității. Legitimațiile se vizează semestrial. Legea prevede ca în cazul pierderii legitimației de serviciu, se eliberează permis provizoriu de acces pînă la emiterea unei noi legitimații. Legitimația se ridică și se anulează la încetarea angajării.

● Întocmirea carnetului de pontaj, pentru înregistrarea prezenței la lucru a muncitorilor prin apel nominal la ora de începere a programului de lucru. Evidența se realizează de șeful echipei sau de maistrul care înscrie prezența în coloana filei respective printr-un anumit simbol : P (prezent), A (absent), făcîndu-se și alte mențiuni (de ex : ore de lucru peste program, ore de lucru noaptea etc). În cazul absenței salariatului se înscrie și cauza absenței prin simbolul cauzei (aceste simboluri se regăsesc în formularul situației utilizării timpului de lucru).

● Distribuirea condicilor de prezență, necesare pentru înregistrarea prezenței la lucru a personalului tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ. Condicile de prezență pot fi ținute centralizat de compartimentul personal sau pot fi ținute de fiecare compartiment al unității, după cum hotărăște organul de conducere colectivă. În această ultimă situație este necesar ca compartimentele să întocmească zilnic situația de prezență și să o trimită la compartimentul de personal pentru centralizarea evidenței personalului pe întreaga unitate.

● Centralizează datele înscrise la nivelul compartimentelor unității în situația utilizării timpului de lucru ; situația se întocmește pe fiecare schimb și pe categorii de salariați și trebuie să cuprindă cauza absenței fiecărui salariat.

● Eliberarea biletelor de voie deși nu este o problemă legată direct de activitatea compartimentului de personal, totuși ne referim la ea aici fiind directă legătură cu evidența personalului. Prin eliberarea biletului de voie se ține în cadrul compartimentelor unității, evidența salariaților care pleacă din unitate în interes de serviciu sau în interes personal. Aprobarea de plecare se dă fie de șeful compartimentului respectiv, fie de o persoană din conducerea unității, după cum se stabilește de organul de conducere colectivă. Biletele de voie se predau de șeful compartimentului, salariatului care are sarcina evidenței prezenței la lucru a personalului.

e) **Evidența aprecierii salariaților.** În vederea încadrării și promovării salariaților pe locuri de muncă, potrivit principiului „omul potrivit la locul potrivit", este necesar ca organul de conducere al uni-

Scanned with OKEN Scanner

tăţii să ia măsuri pentru descrierea fiecărui post din unitate. Descrierea postului este metoda prin care se asigură încadrarea şi promovarea în muncă a salariaţilor pe baza rezultatelor obţinute comparativ cu cerinţele stabilite pentru posturile respective. În unităţile în care a fost introdusă această metodă, încadrarea şi aprecierea activităţii salariaţilor s-a făcut cu obiectivitate, au fost respectate toate prevederile legale şi au putut fi luate măsuri eficiente pe linia menţinerii în continuare a unui salariat pe un anumit post, perfecţionarea pregătirii sale profesionale sau schimbarea din post. Cu titlu de exemplu redăm mai jos un model de „Descriere a postului" şi un model privind aprecierea necesităţilor de pregătire şi perfecţionare a ocupantului postului, care credem că pot fi folosite cu rezultate bune în cadrul unităţilor (Din lucrarea Organizarea şi normarea muncii personalului tehnic, economic, de altă specialitate şi administrativ, Studiul muncii vol. VII de Cornel Hidoş şi Petre Isac :

MINISTERUL : INDUSTRIEI CONSTRUCŢIILOR DE MAŞINI GRELE

Întreprinderea : Uzina de maşini „M"

I. DESCRIEREA ŞI CERINŢELE POSTULUI

1. DESCRIEREA POSTULUI

1.1. Postul : inginer

— Serviciul : organizarea producţiei şi a muncii

— Biroul : elaborare normative de muncă

1.2. Relaţii ierarhice :

— Este subordonat : Şefului de birou

— Are în subordine :

1.3. Relaţii funcţionale :

a) Interne : serviciile din cadrul uzinei :

— serv. tehnic

— serv. producţie

— serv. investiţii

— serv. tehnolog şef

— serv. constructor şef

— serv. mecanic şef

— serv. salarizare

— serv. planificare

— serv. personal

b) Externe :

— serviciul organizarea producţiei şi a muncii din centrala industrială căreia îi este subordonată uzina ;

— biroul de elaborare norme şi normative unificate din cadrul centralei.

1.4. Descrierea sarcinilor

Scanned with OKEN Scanner

COD	Descrierea sarcinii	Ponderea față de total (%)
1	Planificarea și urmărirea activității de normare din cadrul uzinei	8
2	Elaborarea normativelor de muncă locale pentru lucrările salarizate în acord	19
3	Elaborarea normativelor de muncă locale pentru lucrări salarizate în regie	10
4	Elaborarea normativelor de muncă pentru personalul tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ	26
5	Documentarea pentru însușirea instrucțiunilor și normativelor de muncă unificate pe ramură sau centrală. Participarea la instructaje sau cursuri organizate de centrală sau minister	2
6	Lucrări privind rezolvarea litigiilor din activitatea de normare a muncii din uzină	7
7	Analizarea conținutului meseriilor și funcțiilor noi apărute în cadrul uzinei ca urmare a dezvoltării și perfecționării tehnicii	23
8	Analizarea situației privind realizarea normelor de muncă pe ateliere, secții și uzină, lunar, trimestrial și anual	5

1.5. Responsabilități :

— Răspunde de eficiența și calitatea lucrărilor efectuate.

— Răspunde de respectarea termenelor stabilite de conducerea compartimentului.

— Răspunde de respectarea dispozițiilor și indicațiilor date de conducerea uzinei în legătură cu problemele de care se ocupă în cadrul sarcinilor ce-i revin.

— Răspunde de respectarea programului de lucru și de folosirea integrală a timpului de muncă.

1.6. Limite de competență (decizii) :

— Propune măsuri privind îmbunătățirea activității de organizare a producției și a muncii în uzină.

— În lipsa șefului de birou (plecare în delegație, concediu de odihnă sau de boală) poate primi delegare de atribuții pentru înlocuirea acestuia pe perioada respectivă.

— Este consultat de șeful biroului, șeful serviciului sau conducerea uzinei, în legătură cu problemele referitoare la activitatea de organizare a producției și a muncii din uzină.

— La solicitarea conducerii uzinei sau centralei participă la discutarea și susținerea lucrărilor elaborate.

— Ia hotărîri în problemele de elaborare a normativelor de muncă, numai în limita competențelor stabilite de șeful serviciului.

Scanned with OKEN Scanner

2. CERINȚELE POSTULUI

2.1. Studii necesare :

— Pregătirea de bază :
studii superioare tehnico-economice sau tehnice

— Specializarea, perfecționarea :
curs de studiul muncii

2.2. Experiență (stagiu) în ani :

— în domeniul (specialitatea) :
minim 5 ani

— în funcții de conducere :

2.3. Calități personale (aptitudini, capacitatea) :

— spirit critic, inițiativă și receptivitate la nou ;

— discernământ în modul de rezolvare a problemelor ;

— posibilitatea de analiză, sinteză și cursivitate în expunere ;

— capacitatea de a lua decizii ;

— modestie și atitudine corectă în raporturile cu oamenii.

Data întocmirii : 15 ian. 1974

SEMNĂTURA,
(ss) șef birou

MINISTERUL : INDUSTRIEI CONSTRUCȚIILOR DE MAȘINI GRELE

Întreprinderea : Uzina de mașini „M"

I. APLICAREA NECESITĂȚILOR DE PREGĂTIRE ȘI PERFECȚIONARE A OCUPANTULUI POSTULUI

1. POSTUL ȘI OCUPANTUL

1.1. Postul : inginer principal

— serviciul : organizarea producției și a muncii ;

— biroul : elaborare normative de muncă

1.2. Numele și prenumele ocupantului : S.C.

— vîrsta : 37 ani

2. SITUAȚIA OCUPANTULUI ÎN RAPORT CU CERINȚELE POSTULUI

2.1. Studiile pe care le posedă :

	Răspunde cerințelor postului (da sau nu)
— Pregătirea de bază : inginer, absolvent al facultății de mecanică, Institutul Politehnic Buc. (1958)	da
— specializare, perfecționare : curs de studiul muncii la CEPECA (1969)	da

2.2. Experiență : (stagiul) a lucrat numai în această uzină la următoarele compartimente :

— secţia prelucrări mecanice — 8 ani da
— secţia montaj 3 ani
— serviciul organizarea producţiei şi a muncii 2 ani
Nu a ocupat funcţii de conducere
2.3. Calităţi personale (aptitudini, capacitate)
— spirit critic, iniţiativă şi receptivitate la nou bine
— discernămînt în modul de rezolvare a problemelor bine
Răspunde cerinţelor postului
— posibilitate de analiză, sinteză şi cursivitate în expunere f. bine
— capacitatea de a lua decizii satisfăcător
— modestie, atitudine corectă în raporturile cu oamenii f. bine

3. REALIZAREA SARCINILOR ÎNCREDINŢATE

Calificativul		Volumul de muncă evaluat (om-zi)	Codul sarcini
1.3	Întocmirea situaţiilor privind realizarea planurilor de muncă trimestriale	21	f. bine
2.2.	Întocmirea şi verificarea machetelor de normative pentru prelucrări mecanice la rece	52	bine
3.4.	Analiza condiţiilor de muncă din atelierul mecanic în vederea elaborării normelor de muncă pentru lucrările salarizate în regie	27	bine
4.3.	Întocmirea sarcinilor de muncă pe compartimente şi funcţii	20	bine
4.6.	Centralizarea şi analiza fişelor de autofotografiere şi comparare cu rezutlatele obţinute în urma observărilor instantanee	40	bine
4.9.	Întocmirea notei cu aspectele rezultate în urma acţiunii de organizare şi normare a muncii personalului tehnic, economic, de altă specialitate şi administrativ	10	bine
5.3	Participarea la un instructaj organizat de centrală cu lucrători din activitatea de organizare a muncii din toate unităţile subordonate	6	
6.2.	Rezolvarea litigiilor din activitatea de normare a muncii din uzină	19	f. bine
7.5.	Stabilirea de sarcini de muncă pentru personalul din atelierul de proiectare al uzinei	63	bine

Scanned with OKEN Scanner

8.4.	Întocmirea situației anuale privind realizarea normelor de muncă	15	bine
	Total :	273 *)	

16 = concediu medical

Calificativ general : . . . . . bine

Semnătura șefului ierarhic . . . . . .

Semnătura celui apreciat . . . . . .

4. SARCINI (LUCRĂRI) DEOSEBITE CE SE PREVĂD A FI ÎNCREDINȚATE LUCRĂTORULUI, ÎN PERSPECTIVĂ

— Elaborarea de norme de muncă pentru activitatea de proiectare.

— Îmbunătățirea normelor de muncă pentru personalul tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ.

5. STABILIREA CERINȚELOR ȘI A MODULUI DE REALIZARE A PREGĂTIRII ȘI PERFECȚIONĂRII LUCRĂTORULUI

Nr. crt.	Denumirea formei de pregătire sau perfecționare	Forme propuse	Domeniul (tematica)	Perioada sau anul	Calificativul obținut la forma respectivă
1.	Instruirea la locul de muncă				
2.	Program individual de perfecționare				
3.	Cursuri de perfecționare				
4.	Cursuri post-universitare	Program instructori a CEPECA	Studiul muncii		1972
5	Doctorat				
6.	Stagii sau specializări în străinătate				
7.	Alte forme de învățământ				

DIRECTOR,

ȘEF SERVICIU,

Data întocmirii : 16 ianuarie 1974

*) 365 — (58 + 18 + 16) = 273 zile-om

58 = duminici și sărbători legale

18 = concediu de odihnă

Scanned with OKEN Scanner

12 CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

12.1. **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ, PÎRGHIE EFICIENTĂ ÎN ORGANIZAREA MUNCII.** În condițiile în care salariații unei unități au dubla calitate, de producători și în același timp de proprietari ai mijloacelor de producție, oamenii muncii fiind singurii beneficiari ai tuturor bunurilor materiale și spirituale, contractele colective de muncă oglindesc concordanța dintre interesele pe care le are unitatea și interesele pe care le are fiecare salariat, ca activitatea unității să se desfășoare în condiții optime.

În condițiile etapei actuale de dezvoltare a țării noastre, în care se pun în fața salariaților și a unităților în care aceștia lucrează un număr sporit de sarcini, contractul colectiv de muncă trebuie să reflecte în mod fidel toate cerințele și să oglindească precis angajamentele reciproce ale părților în scopul îndeplinirii planului și asigurarea condițiilor de muncă și social-culturale ale salariaților.

Contractul colectiv de muncă constituie — în sensul, codului muncii (art. 76) — instrumentul menit să contribuie la organizarea superioară a muncii la întărirea disciplinii și la mobilizarea tuturor eforturilor pentru îndeplinirea planului, la îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă și de viață din unitate. El trebuie să oglindească condițiile, specificul și posibilitățile unității.

12.2. **ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ. CONȚINUTUL SĂU.** Contractul colectiv de muncă se încheie între unitate, pe de o parte și colectivul de oameni ai muncii pe de altă parte. Conținutul contractului colectiv de muncă este discutat de adunarea generală a oamenilor muncii și apoi aprobat de către masa de salariați. Contractul se semnează din partea unității de către conducătorul ei, pe baza împuternicirii ce i se dă de organul de conducere colectivă, iar din partea colectivului de oameni ai muncii, de către președintele comitetului sindicatului.

Contractul colectiv de muncă este un contract anual, încheindu-se la începutul fiecărui an. Codul Muncii prevede — în art. 78 (2) — posibilitatea încheierii unor contracte colective de muncă pe o durată de pînă la 5 ani, de către ministere, celelalte organe centrale, sau industriale cu uniunile sindicatelor pe ramură.

Contractul colectiv stabilește, în condițiile prevăzute de lege, formele de remunerare, de stimulare materială pentru economiile realizate în cursul anului, modul de utilizare a fondurilor ce rămîn la dispoziția unității ca rezultat al desfășurării sarcinilor de plan, pentru executarea unor investiții sociale: locuințe, vestiare, băi, creșe, cămine, dispensare, cantine-restaurant și altele similare, realizarea unor obiective de protecția muncii culturale și sportive. Găsim deci

Scanned with OKEN Scanner

în contractul colectiv, pe de o parte prevederi care fac obiectul raporturilor juridice de muncă stabilite prin contractele de muncă, iar pe de altă parte găsim în contractul colectiv prevederi de natură să contribuie la îmbunătățirea permanentă a condițiilor de muncă și de trai ale salariaților.

Controlul permanent al îndeplinirii prevederilor contractului colectiv de muncă intră în sarcina organului de conducere colectivă și a comitetului sindicatului. Controlul periodic revine ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, împreună cu organele sindicale respective.

Neîndeplinirea obligațiilor prevăzute în contractul colectiv de muncă constituie — prevede art. 79 din Codul Muncii — pentru cei care se fac vinovați, indiferent de funcția sau postul în care au fost încadrați, o încălcare a sarcinilor de serviciu, care atrage, după caz, răspunderea disciplinară, materială sau penală.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL II

ÎCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul de muncă reprezintă instituţia centrală a dreptului muncii. Rolul său dominant face ca toate raporturile de muncă să fie aşezate pe tărîm contractual şi deci ca voinţa ambelor părţi, să fie egală din punct de vedere juridic, asigurîndu-se astfel angajatului o protecţie eficientă.

În acelaşi timp, contractul de muncă este izvorul principal al drepturilor şi îndatoririlor persoanelor încadrate în muncă, conferindu-le statutul juridic de angajaţi.

În viaţa societăţii noastre socialiste, contractul de muncă îndeplineşte funcţiuni importante, din care enumerăm: conferă raporturilor de muncă precizie şi claritate, asigurînd stabilitatea angajaţilor; reprezintă un factor de cointeresare materială a acestora; constituie instrumentul juridic prin intermediul căruia oamenii muncii stabilesc relaţii de colaborare în cadrul unităţilor socialiste.

1. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1.1. NOŢIUNE — CONŢINUT — FORMĂ. Contractul de muncă socialist este o convenţie încheiată între o persoană şi o unitate socialistă în baza căreia prima se obligă să îndeplinească sarcinile ce-i revin, cu respectarea ordinei, disciplinei şi a legilor, iar unitatea îşi asumă îndatorirea de a plăti o remuneraţie în raport cu munca prestată, de a asigura condiţii corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activităţii, pentru deplina protecţie a muncii şi securitate a sănătăţii şi de a acorda celelalte drepturi ce se cuvin persoanei angajate.

Contractul de muncă ocupă o poziţie centrală între instituţiile

Scanned with OKEN Scanner

dreptului muncii, deoarece numai prin mijlocirea sa se poate materializa și concretiza îndatorirea de onoare a muncii — consacrată în Constituție și în art. 7 din Codul Muncii. Contractul individual de muncă reprezintă instituția fundamentală a dreptului muncii, fiind actul juridic pe care se întemeiază colaborarea între unitate și persoana încadrată în muncă, generînd totodată raporturile juridice de muncă între persoana respectivă și unitatea socialistă. Contractul de muncă constituie și instrumentul juridic cel mai adecvat pentru realizarea multilaterală a cointeresării materiale a persoanelor încadrate, îmbinînd în modul cel mai potrivit interesele personale cu interesele societății. În același timp, constituie și mijlocul de bază pentru repartizarea și utilizarea deplină și rațională a resurselor umane, în concordanță cu planul de dezvoltare economico-socială a țării.

● **Trăsăturile juridice** ale contractului individual de muncă pot fi astfel rezumate :

— este o convenție bilaterală, deoarece dă naștere la obligații în sarcina fiecărei părți, pe de o parte persoana fizică ce se încadrează în muncă și pe de alta unitatea de stat, organizația cooperatistă sau obștească ori o persoană fizică (cel ce angajează) ;

— este un contract cu titlu oneros, prin aceea că persoana încadrată se obligă a presta munca sa, în schimbul unei echivalențe bănești, iar unitatea se obligă a plăti salariul în schimbul muncii depuse de acesta ;

— este un contract încheiat în considerațiunea persoanei (un contract „intuitu personae") mai ales cu privire la persoana angajatului și, prin consecință, nu este transmisibil asupra moștenitorilor. S-a susținut cu puternice argumente — pe care le adoptăm — că și cu privire la unitate, contractul de muncă se încheie „intuitu personae". In adevăr, pentru nici o persoană încadrată în muncă nu este indiferent locul muncii sale. Majoritatea covîrșitoare a celor ce urmează a se încadra în muncă, prin angajare directă sau transfer, își **aleg unitatea** ținînd seama de anumite condiții specifice acesteia ;

— este un contract consensual, deoarece se consideră încheiat prin simplul acord de voință al părților, fără să fie nevoie de o altă formalitate.

● **Elementele contractului de muncă** — Clauzele contractuale, obligatorii cît și cele facultative (stabilite de părți) trebuie să fie licite, adică premise de lege, în caz contrar se consideră inexistente și se înlocuiesc cu dispozițiile legale corespunzătoare.

Evidențiem elementele obligatorii ale unui contract de muncă :

— **Părțile** între care se încheie contractul, unitate și persoana în-

Scanned with OKEN Scanner

cadrată în muncă, menționîndu-se date personale ale acesteia din urmă. Lipsa datelor referitoare la locul nașterii și la domiciliul persoanelor încadrate constituie contravenție, funcționarul vinovat se sancționează — potrivit art. 1 pct. 24 din H.C.M. nr. 68/1970 cu o amendă cuprinsă între 100—400 lei.

— **Durata** pentru care se încheie contractul — nedeterminată sau determinată (în care caz se va preciza perioada respectivă).

— **Felul muncii sale** adică funcția sau meseria pe care urmează să o îndeplinească persoana încadrată.

— **Salariul tarifar de încadrare** ce se va plăti în raport cu activitatea îndeplinită.

— **Locul** unde se va presta munca, menționîndu-se o anumită rază determinată sau localitățile unde interesul serviciului cere prezența persoanei încadrate în muncă.

— **Drepturile și obligațiile părților.** Obligația persoanei încadrate în muncă de a-și îndeplini sarcinile ce-i revin, cu respectarea ordinii și disciplinei, obligația unității de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității angajatului, și de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin (în afară de salariu).

— **Condițiile de încadrare:** pentru o normă întreagă sau pentru o fracțiune de normă (cu indicarea acesteia).

— **Semnătura părților** (pentru unitate semnează conducătorul, înlocuitorul său legal sau persoana anume împuternicită).

Unele din clauzele menționate mai sus sînt obligatorii, dar nu esențiale pentru existența contractului de muncă.

Lipsa unor clauze precum: mențiunea datelor personale, durata contractului, îndeplinirea unei norme întregi sau a unei fracțiuni etc. nu afectează însăși ființa contractului de muncă ca act juridic. Acesta se consideră valabil încheiat, produce efecte, iar precizările necesare se efectuează pe parcurs sau decurg din împrejurările de fapt respective.

Cuprinderea acestor mențiuni în contract decurge din cerințele unei bune organizări a muncii, a unei evidențe ordonate și corecte. Ele nu ating ființa contractului de muncă.

Dimpotrivă, lipsa semnăturii, neindicarea persoanei care se încadrează, reprezintă cerințe esențiale pentru însăși validitatea contractului ca instrument juridic. Desigur că semnătura poate fi depusă ulterior, validîndu-se contractul cu efect retroactiv, de la data încheierii sale. Ratificarea unui asemenea contract poate însă avea loc și în mod tacit, deducîndu-se din circumstanțele de fapt. Astfel, persoana în cauză încadrîndu-se în muncă, în funcția stabilită, îndeplinind obligațiile ce derivă din contract, iar unitatea plătindu-i salariul cuvenit, ne aflăm în prezența unei executări a contractului de muncă, nevalid,

Scanned with OKEN Scanner

dar care, prin comportamentul părților, se poate considera ratificat. Aceasta, cu atît mai mult cu cît — așa cum vom vedea mai jos — în literatura noastră juridică se consideră valabilă existența unui contract de muncă verbal.

● În afara celor obligatorii, un contract de muncă poate cuprinde și unele clauze **facultative**, care se stabilesc prin acordul ce intervine între unitate și persoana încadrată în muncă.

Exemplificăm o serie din aceste clauze facultative : asigurarea, în condițiile legii, a unui spațiu locativ ca accesoriu al contractului de muncă potrivit Legii nr. 5/1973, cazarea în anumite spații destinate nelocalnicilor, transportul de la domiciliu la locul de muncă, în condițiile legii, folosirea cantinelor, a căminelor și creșelor pentru copii, după caz etc.

Clauzele ilicite se consideră nescrise sau inexistente și se înlocuiesc de drept cu normele legale corespunzătoare.

● **Forma contractului de muncă,** potrivit art. 64 din Codul Muncii, trebuie să fie scrisă, prevedere care reiterează, într-o formulare puțin diferită, pe aceea cuprinsă în art. 6 al Legii nr. 1/1970. Este știut că, pînă la apariția Legii nr. 1/1970, sub imperiul vechiului cod al muncii contractele de muncă puteau fi și verbale.

Față de aceste prevederi exprese, în literatura juridică s-a pus în discuție dacă forma scrisă constituie — în concepția legiuitorului nostru — o cerință pentru **validitatea însăși** a contractului de muncă sau numai o condiție pentru dovedirea acestuia. Opinia majoritară și practica arbitrală [1] consideră că înscrisul respectiv este cerut de lege „ad probationem" și nu „ad validitatem", aducîndu-se în sprijinul acestei teze următoarele argumente pe care le împărtășim :

— contractul de muncă nu prejudiciază interesele unei părți chiar dacă nu este încheiat în scris ;

— nu este declarat de lege ca nul în cazul în care nu îmbracă forma prescrisă, legiuitorul nefolosind nici o formulă echivalentă conceptului de nulitate și nestabilind vreo sancțiune.

Din împrejurarea că forma scrisă nu constituie o condiție pentru existența valabilă a unui contract de muncă decurg următoarele consecințe :

— lipsa înscrisului nu va afecta validitatea contractului ca act juridic ; el nu va fi sancționat cu nulitate relativă sau absolută ;

— nici una din părți și nici o terță persoană nu pot invoca nulitatea contractului de muncă pentru motivul că acesta nu a fost încheiat „în scris" ;

---

[1]) *Decizia P.A.S. nr. 2796 din 27 noiembrie 1972 în R.A.S. nr. 1/1973 pag. 69—70.*

Scanned with OKEN Scanner

— proba acestuia se poate face prin orice mijloc admis de lege și în condițiile stabilite de normele în vigoare ;

— actul adițional la contractul de muncă cerut de Legea nr. 1/1970 este supus aceluiași regim potrivit principiului „accesorium sequitur principale" deci, în lipsa înscrisului, toate modificările intervenite pe parcursul executării contractului vor putea fi dovedite în condițiile legii ;

— proba prin martori și prezumții nu poate avea loc decît dacă există un început de dovadă scrisă (potrivit art. 1191 și 1197 din Codul civil) deoarece obiectul contractului de muncă depășește 250 lei. Aplicarea acestei cerințe legale în materia de față nu prezintă decît o aparentă limitare a prerogativelor acordate de lege persoanei încadrate în muncă, sau o aparentă dificultate pentru ea, deoarece în cadrul unei unități se găsesc suficiente înscrisuri (ordine, decizii, state de salarii, delegații etc.) care consituie un început de dovadă scrisă.

Pentru a conchide, considerăm necesar a sublinia că unitățile — prin compartimentele lor speciale sau prin persoane anume desemnate — au obligația de a încheia toate contractele de muncă în scris, îndatorire ce derivă din actualul proces permanent de îmbunătățire a organizării producției și a muncii. De asemenea, necesitatea unei evidențe clare și ordonate a personalului unei unități impune întocmirea în scris a contractelor de muncă și înregistrarea lor. Trebuie avut permanent în vedere, în același timp, că lipsa unei evidențe a forței de muncă utilizate poate împiedica pe anumiți oameni ai muncii de a-și realiza unele drepturi ce li se cuvin.

Prin consecință, odată cu întocmirea contractului, nu mai este necesar a se emite, în același scop, o decizie de încadrare, deoarece toate mențiunile utile (data începerii munci, numărul postului etc.) se vor înscrie în contract [1]). În cazurile în care angajarea este condiționată de un act de numire sau de o aprobare prealabilă, încheierea contractului va fi precedată de actul juridic respectiv care se va comunica celor interesați

1.2. **PERSOANE CARE SE POT ÎNCADRA ÎN MUNCĂ — RESTRICȚII.** Potrivit art. 7 din Codul Muncii și art. 10 din Decretul nr. 31/1954 contractele de muncă se pot încheia de minorii ce au 16 ani iar în condițiile legii și de către cei ce au 14 ani împliniți. Ei au aceleași drepturi și obligații ca și celelalte persoane majore în ce privește încheierea și executarea unui contract de muncă. Formularea utili-

---

[1]) *Circulara nr. 170005 din 30 ian. 1971 a Ministerului Muncii în Buletin Intern nr. 1/1971 pag. 11.*

[2]) *Idem, ibidem.*

Scanned with OKEN Scanner

zată de Codul Muncii „începînd cu vîrsta de 16 ani" presupune împlinirea acestei vîrste.

Sexul, rasa, naţionalitatea, gradul de cultură sau originea nu constituie vreun impediment pentru încadrarea în muncă a unei persoane. Orice persoană care are vîrsta de 16 ani împliniţi, bărbat sau femeie, român sau aparţinînd unei naţionalităţi conlocuitoare, indiferent de originea şi de gradul său de cultură se poate încadra în muncă, încheind în mod valabil un contract de muncă, în afară de cei cărora o dispoziţie expresă a legii le interzice aceasta.

Spre deosebire deci de celelalte drepturi civile, care se pot exercita numai de la majorat (18 ani), dreptul la muncă se poate exercita şi de la etatea de 16 ani, iar în anumite condiţii speciale şi de la 14 ani şi respectiv 15 ani împliniţi (în unităţile industriale).

În actualul nostru sisem legislativ nu pot fi parte într-un contract de muncă următoarele persoane :

— minorii sub 14 ani (art. 11 din Decretul nr. 31/1954 şi art. 7 Codul Muncii) ;

— interzişii (art. 11 din Decretul nr. 31/1954) ;

— cei cărora legea le interzice încheierea unor **anumite** contracte de muncă.

Un contract de muncă încheiat de un minor sub 14 ani va fi lovit de nulitate absolută ; ea poate fi cerută de oricare din părţi (minor sau unitate) precum şi de orice persoană sau autoritate interesată (părinţi, tutore, consiliu popular, organ sindical etc.). De la sine înţeles că încetarea contractului, în asemenea cazuri, nu poate avea loc în dauna minorului sub 14 ani nefiind îngăduit unităţii a invoca nulitatea absolută spre a refuza plata cuvenită pentru munca prestată de către minor.

Enumerăm cele mai semnificative cazuri de interdicţie legală privind încheierea de contracte de muncă pentru anumite funcţii sau de prestare a unor anumite munci, făcînd — unde apare necesar — şi unele precizări sau observaţii :

— nu pot fi angajate sau trecute în funcţii de gestiune persoanele care au fost condamnate pentru infracţiunile prevăzute în anexa Legii nr. 22/1969, în Legea nr. 19/1971 şi Legea nr. 3/1972 sau cele care au fost obligate prin hotărîre judecătorească la plata impozitului către stat prevăzut de Legea nr. 18/1968 ;

— nu pot fi angajate sau trecute în funcţii de control financiar persoanele care au suferit condamnările prevăzute de anexa Legii nr. 22/1969 sau cele ce au fost obligate la plata impozitului prevăzut de Legea nr. 18/1968. Organele Ministerului Finanţelor prin adresa nr. 1072/1972 au făcut precizarea că prohibirea vizează numai ocuparea unor funcţii în **aparatul de control finaciar** şi nu se referă la inadmi-

Scanned with OKEN Scanner

sibilitatea **exercitării unor acte singulare** de control de către celelalte categorii de personal ;

— persoanele ce au fost condamnate pentru infracțiuni care le fac necorespunzătoare unor anumite funcții. În unele cazuri, interdicția este pronunțată de instanțele de judecată, iar în altele măsura prohibitivă aparține organelor administrației de stat (de exemplu, suspendarea sau ridicarea permisului de conducere auto, a permisului de port armă, conform legii) ;

— unitățile nu pot încheia contracte de muncă pentru activitățile și cu persoanele menționate mai jos : femeile gravide și cele care alăptează în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical potrivit art. 152 (1) Codul Muncii ; femeilor gravide începînd din luna a șasea și cele care alăptează le este interzisă prestarea muncii de noapte — art. 154 Codul Muncii ; tinerii sub vîrsta de 18 ani în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase potrivit art. 161(1) din Codul Muncii ; persoanele sub 21 ani și peste 50 ani precum și femeile de orice vîrstă în operații cu etil fluid sau benzină etilată (art. 432 din instrucțiunile aprobate prin H.C.M. nr. 1884/1955) ; persoanele care se află deja într-un raport juridic de muncă nu pot încheia un al doilea contract de muncă (art. 2 Legea nr. 17/1968).

1.3. **UNITĂȚILE CARE POT ÎNCHEIA CONTRACTE DE MUNCĂ. LIMITĂRI ÎN DREPTUL DE A ANGAJA.** Art. 64 din Codul Muncii consideră ca parte în contractul de muncă unitatea, iar art. 188 din același act normativ declară că prin unități, ca părți în raporturile de muncă, se înțeleg unitățile socialiste de stat, organizațiile cooperatiste și celelalte organizații obștești. Potrivit prevederilor art. 183 din Codul Muncii, pot, de asemenea, fi părți în contractele de muncă ;

— persoanele juridice, altele decît unitățile socialiste ;

— meșteșugarii cu ateliere proprii ;

— persoanele care angajează fie personal casnic fie pentru diferite alte lucrări și servicii.

● **Unitățile socialiste de stat** reprezintă cea mai numeroasă categorie de subiecte de drept în contractele de muncă, fenomen corespunzător ponderii covîrșitoare pe care o deține sectorul de stat în economia noastră națională. Prin unități socialiste de stat se înțeleg, potrivit art. 26 din Decretul nr. 31/1954, organele centrale și locale ale puterii de stat, organele centrale și locale ale administrației de stat, celelalte organizații economice ale statului, precum și unitățile social-culturale sau administrative înființate de stat ; art. 1, 16 și 38 din Legea nr. 11/1971 conferă această calitate întreprinderilor, centralelor și unităților componente.

De regulă, în actualul nostru sistem legislativ, calitatea de parte

Scanned with OKEN Scanner

în contractul de muncă o pot avea numai unitățile socialiste de stat dotate cu personalitate juridică. Subunitățile acestor organizații, reprezentînd numai componente ale unității principale, născute din necesități ale vieții economice, nu au calitatea de subiecte de drept, neputînd figura ca parte în contractul de muncă. Astfel, filialele, sucursalele, reprezentanțele, punctele de lucru, atelierele, secțiile de producție, uzinele etc. nu sînt părți în contractele de muncă. Persoanele încadrate în muncă, care-și desfășoară activitatea în asemenea subunități sînt angajate de unitatea principală care singură are calitatea de subiect de drept. O importantă derogare de la această regulă este consacrată de art. 16 și 36 din Legea nr. 11/1971 în baza cărora au fost înființate „unitățile componente cu gestiune economică fără personalitate juridică ale centralelor, funcționînd în cadrul acestora din urmă. Aceste unități componente ale centralelor trebuie deosebite de celelalte subunități, fără personalitate juridică ale unităților socialiste, deoarece din art. 52 lit. t, art. 54 lit. h. și art. 55 lit h. ale Legii nr. 11/1971 și din Decretul nr. 162/1973 rezultă, fără nici un dubiu, că ele pot face în mod nemijlocit angajări și deci pot figura ca subiecte de drept în contractele de muncă.

● **Organizațiile cooperatiste și celelalte organizații obștești.** Persoane juridice pe baza calității de membru ai celor ce le compun, ele își îndeplinesc scopul pentru care au fost create, în majoritatea cazurilor și în mod preponderent, cu mijloacele lor proprii și prin activitatea colectivului din a cărui inițiativă au fost înființate. În măsură mai redusă aceste organizații cooperatiste (de consum, de producție etc.) și obștești folosesc și muncă remunerată. Numai în aceste din urmă situații ele sînt părți în contractele de muncă pe care le încheie cu personalul respectiv. Raportul juridic de muncă se leagă între persoana fizică încadrată și cooperativa sau organizația care are calitatea de parte în contract. Chiar în cazurile în care pentru angajarea în anumite funcții este necesar acordul sau avizul unui organ superior din sistem, parte în contractul de muncă, este tot unitatea unde persoana în cauză își desfășoară munca sa.

În acest context, o situație deosebită o prezintă contractele de muncă ale inginerilor și specaliștilor angajați de direcțiile generale agricole județene (deci de organe ale statului), dar care activează în cadrul cooperativelor agricole de producție. O formă de sprijinire a organizațiilor cooperatiste agricole de către stat este și aceea instituită prin art. 18 din Legea nr. 4/1970, potrivit căreia, **inginerii și specialiștii** care lucrează în cooperativele agricole de producție sînt angajați ai direcției generale agricole județene deci ei își desfășoară activitatea în unitățile cooperatiste menționate. Există în această privință o similitudine între situația juridică a inginerilor și specialiștilor și a condu-

Scanned with OKEN Scanner

cătorilor unităţilor socialiste de stat numiţi de organul ierarhic superior, deşi natura şi esenţa diferită a unităţilor în care ei activează impune o anumită diferenţiere de tratament. Într-adevăr, organizaţiile cooperatiste au o autonomie mai întinsă, prezintă altă esenţă şi natură juridică decît unităţile de stat, făcînd parte chiar din alt sistem, distinct de organele statale. În cazul de faţă nu se poate vorbi nici de o limitare a autonomiei cooperativei în favoarea organelor de stat şi nici de delegarea sau trecerea unor atribuţii din partea organizaţiei cooperatiste în competenţa organelor statale de specialitate. Vom reţine deci, că, în contractele de muncă ale acestor persoane, figurează ca parte cooperativa agricolă de producţie.

În dreptul nostru specializarea persoanelor juridice reprezintă un principiu fundamental în baza căruia orice organizaţie are capacitate juridică deplină cu privire la îndeplinirea actelor juridice necesare atingerii scopului pentru care a fost înfiinţată, interzicîndu-se, sub sancţiunea nulităţii, efectuarea celor străine finalităţii sale. Pornind de la acest principiu de bază, atît instanţele de judecată cît şi organele arbitrale au anulat toate actele juridice îndeplinite de persoanele juridice atunci cînd s-a constatat că că respectivele activităţi sînt străine scopului pentru care a luat fiinţă unitatea sau organizaţia în cauză. Materializînd acest principiu diverse acte normative limitează dreptul de angajare în modul următor :

— în cooperativele agricole de producţie, este admisă numai angajarea unor anumite categorii de persoane, în primul rînd specialişti, deoarece, potrivit art. 17 din Statutul C.A.P., lucrările se execută prin munca personală a membrilor cooperatori ;

— cooperativele de producţie meşteşugărească pot face angajări numai pentru lucrări care cer cunoştinţe de natură specială (ingineri, contabili, persoane de înaltă calificare etc.) precum şi pentru munci auxiliare, fără ca numărul lor să depăşească 10% din totalul membrilor (art. 32 alin. 2 şi 3 din Statutul model şi art. 3 alin. 5 din Legea nr. 14/1968) ;

— la celelalte persoane juridice (unităţi cooperatiste de consum, organizaţii obşteşti etc.) sfera capacităţilor juridice de a face angajări este determinată de statutele lor sau de actele normative în baza cărora funcţionează ; acestea fixează scopul şi delimitează mijloacele puse la dispoziţie.

O a doua limitare a capacităţii unităţii de a încheia contracte de muncă este generată de sarcinile de plan (de producţie şi financiar).

Scanned with OKEN Scanner

Într-adevăr, angajarea de personal nu se poate face decît în scopul îndeplinirii sarcinilor pe care le are unitatea sau organizația respectivă

La unitățile de stat sînt admise deci numai angajările în limita statului de funcțiuni și a fondului de salarii planificate, deoarece acestea reprezintă mijloacele puse la dispoziție de organele competente în vederea realizării scopului pentru care a fost creată unitatea în cauză. Un contract de muncă pentru personalul tehnico-administrativ nu poate fi încheiat decît dacă postul resepctiv există în statul de funcții ori în structura organizatorică a unității. Dacă totuși contractul a fost încheiat cu încălcarea disciplinei financiare, desfacerea lui se impune ca o măsură de intrare în legalitate, dar numai dacă, în momentul desfacerii contractului, situația este aceiași ca și la încheierea lui (în sensul că nici atunci nu există postul în schemă [1]). De asemenea, angajarea unor persoane în sectorul direct productiv este considerată ca o măsură nelegală dacă în acest mod a fost depășit numărul planificat de salariați sau s-a depășit fondul de salarii afectat producției. Aceste contracte de muncă sînt lovite de nulitate absolută, la fel ca și cele încheiate peste numărul de posturi pentru personalul T.E.S.A.

În afară de aceste limitări ale capacității juridice de a încheia contracte de muncă, care decurg din principiul specializării capacității de folosință a persoanei juridice [2]), precum și din actele de planificare (a forței de muncă și a fondului de salarii), unitățile socialiste mai suferă — în unele cazuri — o diminuare a acestei capacități privind nașterea, modificarea sau încetarea **unor anumite** raporturi juridice de muncă și anume în situațiile în care, prin dispoziții normative exprese, este cerut și acordul organului administrativ ierarhic superior sau al altor organe de specialitate. În asemenea cazuri, asistăm pe de o parte la o limitare a capacității unităților de a forma prin simpla lor voință contractal de muncă[3]) și, în același timp, în mod concordant, la atribuirea unei competențe specifice organelor superioare sau a celor de specialitate, justificată de două considerente : utilizarea mai judicioasă a forței de muncă și dreptul general de control deținut de organul ierarhic superior, care, potrivit legii, include în prezent și atributul arătat mai sus. Este utilă precizarea că și în aceste cazuri, parte în contract este tot unitatea subordonată. Nu ne aflăm în pre-

---

[1]) *Tribunalul Suprem secția civilă decizia nr. 1994/1956 nepublicată.*

[2]) *Cf. Prof. Dr. Traian Ionașcu ș.a. „Organizațiile socialiste ca persoane juridice în România" Editura Academiei București 1967 pag. 136.*

[3]) *În condițiile în care persoana fizică vrea să contracteze.*

Scanned with OKEN Scanner

zenţa a două subiecte de drept de o singură parte a contractului de muncă : organul ierarhic superior şi unitatea subordonată. Lipsa acordului unităţii superioare are drept consecinţă nulitatea unui asemenea contract ; nulitatea însă nu operează retroactiv, ci numai pentru viitor, deoarece contractul de muncă cuprinde prestaţii cu executare succesivă, iar munca prestată este ireversibilă. Ea poate fi invocată numai de către unitate.

1.4. **DATA DE LA CARE UNITĂŢILE POT ÎNCHEIA CONTRACTE DE MUNCĂ**. De regulă, înainte ca o unitate să devină subiect de drept, ea nu poate încheia contracte de muncă, neavînd posibilitatea de a-şi asuma drepturi şi obligaţii.

Deoarece însă, înfiinţarea sau reorganizarea unei persoane juridice constituie un proces care presupune alocarea sau redistribuirea unor mijloace materiale, îndeplinirea anumitor formalităţi şi deci trecerea unei anumite perioade de timp, s-a admis că unităţile pot avea capacitate de folosinţă limitată în tot acest interval, avînd astfel posibilitatea de a îndeplini unele acte juridice în folosul său, respectiv numai acele drepturi care sînt indispensabile pentru a lua fiinţă ca atare. Credem că anumite contracte de muncă pentru personalul strict necesar formării însăşi a persoanei juridice pot fi încheiate şi înaintea dobîndirii personalităţii juridice. Organele competente au considerat că unităţilor socialiste de stat trebuie să li se asigure, în perioada de transformare sau înfiinţare, anumite posibilităţi materiale, alocîndu-li-se potrivit art. 28 din H.C.M. nr. 859/1970, fondurile financiare necesare activităţii lor. Reţinem deci, ca o primă concluzie, că unităţile pot face, sub formă de excepţie, unele angajări, strict necesare, chiar în perioada formării lor şi anterior dobîndirii personalităţii juridice, adică înainte de a obţine capacitatea de folosinţă civilă.

1.5. **ORGANELE SAU PERSOANELE COMPETENTE A FACE ANGAJĂRI**. Unitatea este considerată ca parte în contractul individual de muncă numai în cazul în care voinţa sa a fost legal exprimată de către organul sau persoana competentă. Numai astfel actele juridice făcute de organele persoanei juridice sînt considerate ca actele persoanei juridice însăşi, potrivit art. 35 din Decretul nr. 31/1954. Actele încheiate de către organele unităţii peste limitele puterilor ce le-au fost conferite sînt nule şi nu pot fi opuse acesteia.

Concretizînd această normă legală cu valoare de principiu, sistemul legislativ actual specifică expres organele care au calitatea de a încheia contracte de muncă.

---

[1]) *Tribunal Suprem secţia civilă decizia nr. 616/1963 în J. N. nr. 10/1965 pag. 156 şi nr. 1598/1962 în J. N. nr. 6/1963 pag. 126.*

Scanned with OKEN Scanner

● **În sectorul economic de stat.** Potrivit Legii nr. 11/1971 şi Legii nr. 12/1971, organele competente a face angajări sînt următoarele :

— organele de conducere colectivă ale ministerelor sau ale celorlalte organisme centrale sau locale pentru funcţia de director general al centralei (art. 58 Legea nr. 12/1971) ;

— consiliul oamenilor muncii din centrale pentru funcţia de director în întreprinderlie subordonate şi pentru funcţia de conducător al unităţilor componente (art. 60 lit. e din Legea nr. 11/1971) ;

— biroul executiv din centrală pentru următoarele funcţii : şefi de serviciu, de secţie şi conducători ai altor compartimente de muncă din structura centralei a căror angajare nu este dată în competenţa altor organe de conducere colectivă ; inginerii şefi şi contabilii şefi din întreprinderile subordonate şi unităţile componente ; locţiitorul directorului sau al conducătorului de unitate (art. 62 lit. r. din Legea nr. 11/1971) ;

— directorul general de centrală pentru personalul de execuţie din centrală şi pentru cel care nu este prevăzut în competenţa organelor de conducere colectivă (art. 63 lit. i din Legea nr. 11/1971) ;

— comitetul oamenilor muncii din întreprinderi sau unităţile componente ale centralei pentru următoarele funcţii : inginerii şefi adjuncţi, contabilii şefi adjuncţi, directorii adjuncţi, şefii de secţie şi de serviciu (art. 52 lit. t. din Legea nr. 11/1971) ;

— colectivul de conducere operativă în unităţile unde există (în lipsa acestui organ, competenţa revine comitetului oamenilor muncii) potrivit art. 54 lit. h. din Legea nr. 11/1971 aprobă încadrarea, cu consultarea comitetului sindicatului, pentru funcţiile de conducere care nu au fost prevăzute în art. 52 lit. t din Legea nr. 11/1971 ;

— directorul de întreprindere (subordonată centralei) sau conducătorul unităţii componente a centralei, cu consultarea comitetului sindicatului [1]) pentru personalul cu funcţii de execuţie din unitate şi cel a cărui angajare nu este dată în competenţa organelor de conducere colectivă (art. 55 lit. h. din Legea nr. 11/1971).

Pentru anumite funcţii din cadrul unităţilor economice ale statului se prevăd competenţe speciale cu privire la angajare. Astfel :

— şeful compartimentului pentru controlul calităţii produselor din întreprinderi se angajează de către comitetul sau consiliul oamenilor

---

[1]) *Prevederea cuprinsă în art. 54 lit. h şi art. 55 lit. h din Legea nr. 11/1971 cu privire la consultarea comitetului sindicatului reiterează în alţi termeni dispoziţia art. 99 din vechiul Cod al muncii. Lipsa consultării nu este sancţionată de lege şi deci credem că şi în absenţa acesteia angajarea făcută de organul administrativ competent, este valabilă. Avizul comitetului sindical nu este conform, nu prezintă — sub aspectul conţinutului — obligaţia pentru unitate de a i se conforma.*

Scanned with OKEN Scanner

muncii, după caz, cu acordul organelor ierarhic superioare și anume: organele centrale sau locale căreia îi este subordonată unitatea (respectiv centrala) și cu acordul Inspectoratului general de stat pentru controlul calității produselor (art. 16 din Legea nr. 2/1970); considerăm că, față de prevederea expresă a legii, care pretinde acordul celor două organe susamintite, comitetul oamenilor muncii nu poate face în mod valabil o astfel de angajare, în nesocotirea cerințelor legale (contractul de muncă încheiat cu încălcarea dispozițiilor imperative este sancționat cu nulitate);

— șeful compartimentului de control financiar intern din unitate este angajat de către comitetul sau consiliul oamenilor muncii, după caz, cu acordul direcțiilor teritoriale de control și revizie ale Ministerului Finanțelor, fiecare în raza lor de activitate (art. 20 al. 2 din Legea nr. 5/1970); lipsa acordului viciază și în acest caz valabilitatea contractului de muncă;

● **În organele locale ale administrației de stat,** respectiv în cadrul comitetelor executive ale consiliilor populare, angajările se fac de către următoarele organe:

— comitetul executiv al consiliului popular pentru personalul de conducere al unităților economice ce se află în subordinea sa și personalul de conducere, de specialitate și tehnic-administrativ din aparatul propriu (art. 68 din Legea nr. 57/1968), precum și adjuncții conducătorilor organelor locale de specialitate (art. 69 din Legea nr. 57/1968);

— conducătorul organului local de specialitate pentru personalul T.E.S.A. din cadrul respectivului organ art. 69 al. II Legea nr. 57/1968);

În alte organizații socialiste de stat sau instituții specializate angajarea personalului tehnic, economic de altă specialitate și administrativ precum și a celui direct productiv este conferită prin actele normative care înființează și organizează acele unități, unor organe expres desemnate. De regulă, această atribuție este conferită organelor de conducere ale unităților socialiste (colegiale sau unipersonale).

Contractul de muncă este o convenție consensuală și nu reală. Prin consecință, el se consideră încheiat nu prin executarea lui, ci prin consimțământul părților. Așadar, un contract de muncă încheiat din partea unității de către un organ necompetent, echivalează cu lipsa de consimțământ și nu se poate valida prin simpla trecere a timpului, fiind necesară o ratificare expresă sau tacită.

Tribunalul Suprem, în practica sa constantă, a considerat anula-

Scanned with OKEN Scanner

bile contractele de muncă încheiate de persoane sau organe fără calitate (decizia civilă nr. 1994/1956 nepublicată şi decizia civilă nr. 569/1965 [1]). Desigur sîntem în prezenţa unei nulităţi absolute, determinată de lipsa unui element esenţial al contractului, dar care prezintă particularitatea că poate fi ratificată.

Ratificarea unui asemenea contract poate avea loc oricînd de către organul competent, ceea ce are drept efect validarea acestuia, cu efect retroactiv atît în ce priveşte drepturile şi îndatoririle angajatului (salariu, vechime în muncă, răspundere disciplinară şi materială) cît şi cu privire la activitatea însăşi a unităţii, căci se poate întîmpla ca şi persoana respectivă, angajată nelegal, să îndeplinească, la rîndul său, anumite acte în numele organizaţiei. Astfel, se poate admite ca o persoană angajată de un organ necompetent să fie aleasă membru al unui organ colectiv de conducere, sau să îndeplinească o funcţie de conducere. Dacă se consideră că nulitatea actului de angajare ar opera în mod retroactiv şi că, deci, „ratificarea nu validează actele din trecut, sîntem nevoiţi a pune sub semnul nelegalităţii toate actele organului colectiv de conducere la ale cărui hotărîri a participat persoana în cauză, precum şi toate actele juridice săvîrşite în calitatea sa de cadru de conducere, ceea ce nu pote fi admis. Dimpotrivă, teoria aparenţei în drept ne ajută să considerăm ca valabile asemenea acte juridice. Posibilitatea de a ratifica oricînd şi cu caracter retroactiv nulitatea contractului de muncă constituie o particularitate a acestuia, iar nulitatea respectivă se „situează la hotarul dintre nulitatea relativă şi absolută [2]).“ Unii autori consideră însă că nulitatea este absolută deoarece norma respectivă ocroteşte un interes general sau că sîntem în prezenţa unei inopozabilităţi a contractului faţă de unitate, el neproducînd efecte împotriva acesteia [3]).

1.6. **OBIECTUL CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** În genere obiectul oricărui contract consistă în acţiunea sau inacţiunea la care au dreptul sau sînt obligate personale între care s-a încheiat contractul. Obiectul contractului de muncă îl consţituie deci prestaţiile celor două părţi: a persoanei încadrate pe de o parte şi a unităţii socialiste, sau a altei persoane juridice (sau fizice), pe de altă parte.

---

[1]) *În C.D. 1955 vol. II pag. 38.*

[2]) *Cf.: Renée Sanielevici: „Valoarea actelor juridice încheiate pentru o organizaţie socialistă de stat de o persoană fără calitate sau cu depăşirea competenţei unor organe“ în R.R.D. nr. 6/1971 pag. 37; V. I. Cîmpeanu: op. cit. pag. 145—146; D. Gherasim: „Teoria nulităţii în materia contractului de muncă“ în J. N. nr. 2/1965 pag. 71.*

[3]) *Sanda Ghimpu: „Aspecte teoretice şi practice privind nulitatea contractului de muncă“ în R.R.D. nr. 5/1968 pag. 40.*

Scanned with OKEN Scanner

Așadar, prestațiile sînt reciproce, interdependente și condiționate în sensul că persoana angajată prestează munca pentru a obține realizarea obligațiilor din partea unității (plata salariului, drept de concediu, drept la ajutorare materiale etc.), iar aceasta din urmă își îndeplinește prestațiile sale față de cel încadrat în muncă, dacă a primit de la acesta prestația cuvenită. Altfel spus, cauza prestației fiecărei părți rezidă în prestația celeilalte.

Datorită caracterului reciproc și interdependent al acestor prestațiuni unitatea va putea refuza remunerarea în cazul în care nu s-a prestat munca [1]), unitatea are obligația de a plăti numai echivalentul muncii efectiv depuse de persoana încadrată, adică proporțial cu prestația ce a primit-o.

● **Drepturile și îndatoririle persoanelor încadrate în muncă constituie** conținutul contractului de muncă fiind stabilite atît de Codul Muncii, cît și de Legile nr. 1/1970 și nr. 12/1971.

În țara noastră raporturile juridice de muncă nu sînt lăsate la discreția părților. Prin acordul pe care îl exprimă pentru încheierea unui contract de muncă, ele nu fac altceva decît să declanșeze aplicarea unei serii de drepturi și obligațiuni unitare, generale, preexistente, la un caz singular. Din această cauză părțile nu sînt libere a tranzacționa asupra unor drepturi sau obligații, nu pot renunța total sau parțial la îndatoririle lor reciproce. Art. 18 din Codul Muncii consacră caracterul de ordine publică a raportului juridic de muncă.

Se impune, în contextul prevederilor din aceste legi, să facem unele precizări cu privire la prestarea muncii și la încadrarea angajatului în colectivul de muncă.

Determinarea muncii persoanei încadrate — a conținutului prestațiilor ce este dator a le executa — este obligatorie și constituie una din cerințele raportului de muncă. Conturarea și delimitarea muncii angajatului constituie o condiție fundamentală a răspunderii sale disciplinare și materiale. Îndeplinirea acestei condiții — determinarea muncii prin contract — este prevăzută de art. 20 lit. b și subînțeleasă de art. 100 și 102 din Codul Muncii, cînd fixează condițiile în care se efectuează munca și în care este atrasă răspunderea disciplinară și materială. Într-adevăr, din formularea uzitată că „în situații deosebite... indiferent de funcția sau postul ce-l ocupă... fiecare are obligația de a participa la executarea oricăror lucrări", rezultă că, în mod normal, angajatul are datoria de a presta munca sa stipulată în contract. Tot astfel, din terminologia Codului „încălcarea ... obligațiilor sale" sau „persoanele ... răspund pentru pagubele aduse ... în legătură

---

[1]) *Tribunalul Suprem secția civilă decizia nr. 445/1962 cu notă de D. Demetrescu în J. N. nr. 1/1963 pag. 139.*

Scanned with OKEN Scanner

cu munca lor", rezultă neîndoios că fixarea funcției sau a muncii prin contract este o cerință a legii. Desigur că, prin determinarea muncii, nu se înțelege descrierea acesteia în contractul de muncă ce se încheie, ci numai indicarea funcției sau a meseriei și a locului de muncă.

Codul Muncii, în art. 183 (1), prevede că dispozițiile sale se aplică și „persoanelor care prestează munca la domiciliu". Termenii generali folosiți obligă la unele precizări. În conformitate cu H.C.M. nr. 1956/1970, ministerele, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare au fost autorizate a organiza în cadrul unităților economice subordonate, munca la domiciliu în două forme bine distincte și cu deosebiri esențiale între ele. Astfel, pentru cazurile în care producția are caracter continuu și se poate asigura o oarecare stabilitate a raporturilor de muncă, se va organiza — pentru anumite produse menționate în mod enunțiativ în Hotărîre, — munca la domiciliul persoanelor, cu care se vor încheia contracte de muncă în acest scop. Aceste persoane sînt considerate ca „angajați", ca încadrate în muncă, și se bucură de toate drepturile prevăzute de legislația muncii. A doua formă de muncă la domiciliu o constituie executarea unor lucrări sau produse de către persoanele contractante la domiciliul lor, în mod sporadic și fără caracter de continuitate. În astfel de cazuri se încheie contracte de executare de lucrări, supuse normelor dreptului civil, iar persoanele în cauză nu au calitatea de angajat, neaplicîndu-li-se prevederile legislației muncii. În raport cu aceste precizări, considerăm că prevederile Codului Muncii nu se pot aplica decît persoanelor cu contract de muncă care prestează munca la domiciliu, deoarece acestea singure au calitatea de angajat. Singura deosebire dintre acestea și celelalte persoane încadrate în muncă o constituie „locul" prestării muncii. Într-adevăr, angajații obișnuiți prestează munca în incinta unității sau într-o anumită rază determinată, pe cînd ceilalți execută lucrul la propriul lor domiciliu. Locul deosebit unde prestează munca determină și limitarea îndatoririlor acestora. Prestînd munca la domiciliu, persoanele în cauză nu vor fi datorate a respecta regulamentul de ordine internă al unității, programul de lucru, disciplina în muncă etc., avînd însă obligația a îndeplini toate celelalte îndatoriri nelegate de locul de muncă.

● **Drepturile și îndatoririle unităților** care angajează sînt prevăzute prin actele normative sus-citate, care conțin prevederi exprese și de amănunt. Nu vom insista asupra acestora ; este însă de arătat că toate obligațiile respective sînt localizate atît de Codul Muncii (art. 21) cît și de Legea nr. 1/1970 (art. 1 și 2), fiind date în sarcina organelor de conducere colectivă sau a celor unipersonale. De aci concluzia că, ori de cîte ori unitățile nu vor respecta îndatoririle stabilite față de

Scanned with OKEN Scanner

persoanele încadrate în muncă, va fi atrasă răspunderea materială sau disciplinară, ori ambele, după caz, ale acestor organe.

Neîndeplinirea de către unitate a obligaţiilor stabilite de actele normative, de contractul colectiv de muncă sau a celor asumate prin contractul individual de muncă, poate constitui din punct de vedere strict juridic motiv valabil pentru desfacerea unilaterală a contractului de muncă de către persoana încadrată în muncă. Deoarece în legislaţia noastră desfacerea contractului de muncă la iniţiativa angajatului este socotită ca imputabilă acestuia, fapt care-i atrage o serie de consecinţe negative (pierderea continuităţii, pierderea vechimii în unitate, a alocaţiei de stat etc etc) considerăm însă că este suficient ca, în cadrul unui eventual litigiu de muncă persoana interesată să dovedească nerespectarea obligaţiilor legale sau contractuale din partea unităţii pentru a obţine obligaţia acesteia la respectarea îndatoririlor sale fără a fi necesar să dovedească şi daunele ce le-a suferit din această cauză. Existenţa unei pagube suferite şi dovedirea ei sînt necesare numai într-un litigiu în care angajatul formulează şi anumite pretenţii materiale împotriva unităţii.

Este de semnalat că toate actele normative nu menţionează drepturile unităţilor, ci numai îndatoririle acestora. Strict juridic însă, ca parte într-un contract sinalagmatic, unitatea se bucură şi de anumite drepturi conferite chiar de contractul de muncă. Astfel, unitatea are, printre altele, dreptul :

— la folosirea forţei de muncă a angajatului în schimbul renumeraţiei ce i-o asigură ;

— să pretindă colectivului de muncă valorificarea maximă a fondurilor încredinţate (art. 20 (1) din Codul Muncii) ;

— să ceară realizarea normei de muncă şi a celorlalte sarcini ce decurg din funcţia sau postul deţinut (art. 20(1) lit. b. din Codul Muncii) ;

— să pretindă respectarea programului de lucru, folosirea integrală şi cu eficienţă a timpului de muncă (art. 20 lit. d.) ; a capacităţilor de producţie (art. 20 lit. e), realizarea unor produse de calitate etc. etc. ;

— să ceară luarea tuturor măsurilor de protecţie a muncii (art. 21—24 incl. din Legea nr. 5/1965 republicată în temeiul art. III din Decretul nr. 48/1969).

1.7. DURATA CONTRACTULUI DE MUNCĂ. Legea nr. 1/1970 (art. 6) constituind un stadiu calitativ superior în legislaţia noastră şi dînd curs necesităţilor social-economice, statuează că, în principal, contractul de muncă se încheie pe durată nedeterminată şi numai în funcţie de necesităţi este îngăduită şi încheierea acestuia pe o durată determinată. Rezultă din norma citată, preferinţa netă acordată de

Scanned with OKEN Scanner

organul legiuitor contractelor pe durată nedeterminată. Termenul „potrivit cu necesitățile", folosit de lege, urmează să se interpreteze deci în mod restrictiv.

Actualul Cod al Muncii, consacrînd principiul stabilității raporturilor de muncă (art. 19 lit. c.), confirmă că principalul mijloc prin care o persoană se poate încadra în muncă este contractul pe durată nedeterminată. Prevederea este expres cuprinsă în art. 70 al. (I) din Cod.

Contractul de muncă pe durată nedeterminată, adică acela care nu cuprinde printre clauzele sale un termen extinctiv, constituind regula, iar încheierea contractului pe o anumită perioadă, reprezentînd excepția se va putea considera, în mod întemeiat, că ori de cîte ori s-a procedat la folosirea unor contracte cu termen, fără o justificare obiectivă, reală, sau pentru situații nespecificate de actele normative, unitatea a încălcat prevederile art. 70 alin. 2 din Codul Muncii. Consecința și sancționarea acestei nerespectări constituie unitatea absolută a clauzei cu privire la termen) care se va socoti nescrisă, contracul considerîndu-se încheiat pe o durată nedeterminată.

Din precăderea pe care legiuitorul o acordă contractului pe durată nedeterminată decurg următoarele consecințe :

— continuarea muncii în cadrul unității de către cel angajat după expirarea contractului încheiat pe un termen determinat, se consideră angajare pe o durată nedeterminată [1]).

— depășirea termenului unei angajări temporare face ca aceasta să devină definitivă, permanentă [2]) cu condiția ca persoana în cauză să îndeplinească condițiile cerute de lege pentru ocuparea postului respectiv [3]) ;

— continuarea muncii de către angajat, în cadrul aceleiași unități, după desfacerea contractului său de muncă, nu poate fi interpretată altfel decît că între părți s-a încheiat un nou contract de muncă [4]) ; s-a considerat însă că personalul reținut după perioada muncilor temporare sau sezoniere continuă activitatea în baza aceluiași contract de muncă, însă, modificat în ceea ce privește termenul ; soluția se impune deoarece în caz contrar nu s-ar putea stabili în asemenea

---

[1]) *Tribunalul Suprem secția civilă decizia nr. 991/1964 nepublicată.*

[2]) *Tribunalul Suprem secția civilă decizia nr. 337/1963 în C.D. 1963 pag. 166.*

[3]) *Tribunalul Suprem secția civilă decizia nr. 467/1962 în C.D. 1962 pag. 196.*

[4]) *Tribunalul Suprem secția civilă decizia nr. 1372/1956 în C.D. 1956 vol. II pag. 16. În ce ne privește considerăm actuală decizia menționată deoarece forma scrisă a contractului este, în opinia noastră, o condiție „ad probationem".*

Scanned with OKEN Scanner

situaţii vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate care este condiţionată de existenţa aceluiaşi contract de muncă.

— prin expirarea termenului de încercare fără a se comunica celui în cauză că a fost acceptat, contractul de muncă devine definitiv [1] ;

— contractul pe o perioadă nedeterminată, constituind regula, şi cel pe un anumit termen, excepţia, sarcina de a face dovada unui contract încheiat pe o perioadă fixă aparţine unităţii deoarece contractul se presupune fără termen [2])

● Art. 70 al. 2 din Codul Muncii enumeră situaţiile în care se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată. Considerăm că enumerarea este limitativă şi nu poate fi extinsă nici prin voinţa unilaterală a unităţii şi nici prin eventualul acord al părţilor. Încheierea acestor contracte de muncă este permisă de lege în următoarele situaţii :

— în cazul înlocuirii titularului unui post care lipseşte temporar de la serviciu şi căruia unitatea este obligată să-i păstreze postul ; lipsa titularului se poate datora unei cauze de invaliditare, trimiterii la cursuri de specializare sau calificare, încredinţării unei funcţii eligibile etc. ;

— pentru prestarea unor munci cu caracter sezonier precum şi a altor activităţi cu caracter temporar. Contractele de muncă sezoniere se încheie pe o perioadă de timp care nu depăşeşte şase luni (un sezon) şi se întîlnesc mai ales în sectoarele de activitate influenţate de condiţii naturale sau climaterice (sector agricol, silvic, industria alimentară etc.).

La aceste cazuri trebuie adăugate şi angajările minorilor sub 16 ani, care nu pot fi încadraţi decît în munci temporare (art 7 Codul Muncii).

Durata contractului de muncă poate fi determinată în două modalităţi :

— prin stipularea unui termen cert, calendaristic ;

— prin menţionarea unui termen incert, dar determinabil cu ajutorul unor elemente bine definite (de ex. : revenirea la post a titularului, elaborarea unui proiect, durata unei lucrări determinate etc.).

2. NULITATEA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

2.1. NOŢIUNE. GENERALITĂŢI. Legislaţia muncii nu cuprinde dispoziţii privitoare la nulitatea contractului de muncă. De aceea, în materie de muncă se vor aplica prevederile dreptului civil în măsura

---

[1]) *Tribunalul Suprem secţia civilă decizia nr. 284/1955 în C.D. 1955 vol. II pag. 11, decizia nr. 765/1956 nepublicată şi decizia nr. 164/1957 nepublicată.*

[2]) *Decizia P.A.S. nr. 2796/1972 în R.A.S. nr. 1/1973 pag. 69—70.*

în care legislația muncii nu prevede norme derogatorii [1]) și în limitele în care principiile dreptului civil sînt în concordanță cu natura raportului juridic de muncă [2]). De la început trebuie precizat că particularitățile raporturilor juridice de muncă au determinat nu un împrumut al principiilor nulităților din dreptul civil, ci o aplicare corespunzătoare, specifică dreptului muncii [3]).

Deosebirea fundamentală dintre nulitatea contractelor civile și aceea a contractului de muncă constă în faptul că în dreptul muncii efectul acesteia nu este retroactiv. Atît nulitatea absolută cît și nulitatea relativă a contractelor de muncă nu operează retroactiv, adică efectele produse pînă la anularea contractului sînt lăsate să supravieţuiască. Aceasta se datorește naturii prestațiilor din contractul de muncă și îndeosebi caracterului ireversibil al muncii.

Între nulitate și desfacerea contractului de muncă sînt deosebiri esențiale, dintre care enumerăm :

— cauzele nulității există în momentul încheierii contractului (de ex : neîndeplinirea unei condiții obligatorii, încălcarea unei norme legale prohibitive sau imperative, vicii de consimțămînt etc.) ; cauzele desfacerii se nasc pe parcursul executării contractului de muncă, adică după încheierea acestuia. În primul caz sîntem în prezența unui contract nevalabil, în cel de al doilea caz contractul de muncă este valabil.

— nulitatea constituie o sancțiune pentru încălcarea unor cerințe legale, în timp ce desfacerea contractului este o modalitate de încetare prevăzută expres și limitativ de lege.

Nulitățile contractelor de muncă pot fi absolute și relative.

2.2. NULITATEA ABSOLUTĂ. Se consideră că nulitatea absolută sancționează încălcarea unei norme care ocrotește un înțeles general. Ea prezintă următoarele caracteristici :

— este imprescriptibilă (art. 1 Decretul nr. 167/1958) ;

— poate fi invocată de orice persoană interesată, de procuror și chiar din oficiu de către organul de jurisdicție a muncii ;

— nu se poate acoperi prin renunțarea părții ocrotite. Deși, așa cum am arătat, Codul Muncii nu cuprinde dispoziții exprese privind nulitățile contractelor de muncă, literatura juridică și practica judiciară, interpretînd prevederile legale și făcînd aplicarea principiilor nulităților civile în mod corespunzător în materia de față, au conturat,

---

[1]) *În acest sens s-a pronunțat și tribunalul Suprem (Decizia secției civile nr. 1598/1962 în J. N. nr. 2/63 pag. 126).*

[2]) *V. I. Cîmpeanu : op. cit. pag. 144.*

[3]) *Tribunalul Suprem secția civ. deciziile nr. 1598/1962 în C.D. 1962 pag. 200—203 și decizia nr. 1324/1964 în C.D. 1964 pag. 179—183.*

în principal, două categorii de nulități absolute : din prima fac parte cele ce se pot înlătura prin ratificare ulterioară sau prin înlăturarea clauzei contractuale și înlocuirea ei cu dispoziția legală încălcată ; a doua categorie de nulități absolute cuprinde cele ce nu pot fi confirmate sau aprobate ulterior.

Sînt considerate lovite **de nultitate absolută, însă supuse ratificării,** următoarele încălcări ale normelor privind contractele de muncă :

— cînd angajarea a fost făcută în numele unității de o persoană care nu avea acest drept [1] ;

— încadrarea unei persoane în aparatul T.E.S.A. într-un post neprevăzut în statul de funcții ;

— angajarea unei persoane fără actul administrativ de recrutare și repartizare cînd este cazul ;

— angajarea unei persoane fără avizul medical.

Aceste categorii de contracte pot fi ratificate, consolidîndu-li-se existența lor, cu efect retroactiv, sau se poate proceda la înlăturarea cauzei care dă naștere nulității : de ex. organul competent poate aproba angajarea făcută în numele unității de o persoană ce nu avea această calitate ; se poate cere și obține aprobarea organului competent pentru prevederea în statul de funcții a postului ocupat sau se poate obține ulterior actul de repartizare pentru muncitorii necalificați ori avizul de la organele sanitare.

● Contractele de muncă menționate mai jos **sînt lovite de nulitate absolută fără posibilitate de confirmare :**

— angajarea unui minor sub vîrsta de 14 ani,

— încadrarea într-un anumit post a unei persoane căreia instanța penală i-a interzis exercitarea profesiunii pentru care s-a încheiat contractul de muncă ;

— încadrarea fără concurs sau examen într-un post ce nu poate fi ocupat decît pe această cale :

— ocuparea unui post prin concurs, în cazul în care organul superior competent infirmă concursul [1] ;

— cînd s-au angajat bărbați sub 21 ani și peste 50 ani sau o femeie de orice vîrstă în munci în care se operează cu etil fluid și benzină etilată ;

— angajarea pentru munci de noapte a tinerelor sub 18 ani și a femeilor gravide din luna a șasea sau a celor care alăptează ;

— angajarea gravidelor și a celor care alăptează în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical ;

---

[1]) *Tribunalul Suprem secția civ. dec. nr. 579/1956 în C.D. 1955 II pag. 38 și decizia nr. 1994/1956 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

— angajarea tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă cu condiţii vătămătoare, grele sau periculoase ;

— angajarea unor persoane fără îndeplinirea condiţiilor de studii sau de stagiu ;

— angajarea în posturi de gestiune a unor persoane condamnate definitiv pentru infracţiunile prevăzute de anexa Legii nr. 22/1969, de Legea nr. 19/1971 şi Legea nr. 3/1972 sau a celor obligate la plata impozitului prevăzut de Legea nr. 18/1968 (pct. 32 H.C.M. nr. 68/1970 republicată la 1.02.1972) ;

— încadrarea în funcţii de control financiar a persoanelor condamnate pentru infracţiunile prevăzute de Legea nr. 22/1969 în anexă şi a celor ce au fost obligate a plăti impozitul prevăzut de Legea nr. 18/68 ;

În toate cazurile arătate, nulitatea absolută a contractului duce la desfiinţarea acestuia, neexistînd posibilitatea de validare sau confirmare ulterioară.

2.3. NULITATEA RELATIVĂ. constituie o sancţiune pentru nesocotirea unei norme legale edictată în apărarea unui interes personal. În dreptul muncii ea are următoarele trăsături caracteristice :

— poate fi invocată numai de partea ocrotită ;

— se poate acoperi prin renunţare sau poate fi confirmată în mod expres [1]) de către partea în folosul căreia este prevăzută sancţiunea respectivă ;

— se poate prescrie prin trecerea termenului de 30 zile prevăzut de art. 178 (I) din Codul Muncii. În literatura noastră juridică s-au purtat discuţii cu privire la prescriptibilitatea acţiunii în cazurile de nulitate relativă a contractelor de muncă. Împărtăşim opinia [1]) potrivit căreia partea lezată poate invoca în faţa organelor de jurisdicţie a muncii, nulitatea relativă a contractului de muncă numai în termen de 30 zile de la data cînd a luat cunoştinţă de măsura sau împrejurarea respectivă sau de la data comunicării.

● În dreptul muncii cazurile de nulitate relativă pot interveni numai pentru vicii de consimţămînt : eroare, dol şi violenţă şi, din această cauză, au o frecvenţă redusă.

● **Aşa cum am arătat, nici nulitatea relativă şi nici nulitatea absolută nu influenţează asupra efectelor trecute ale contractului de muncă.** Efectele produse pînă la data anulării nu sînt atinse. Din această cauză, pe de o parte angajatul are dreptul la remunerarea muncii prestate şi la eventuale alte stimulente materiale : sporuri, indemnizaţii, premii, după caz ; timpul servit i se consideră vechime în muncă, are drept

---

[1]) *V. I. Cîmpeanu şi G. N. Vasu, op. cit. pag. 61 şi V. I. Cîmpeanu, op. cit. pag. 147.*

la ajutor de boală, la alocație de stat pentru copii, iar pe de altă parte, are o răspundere disciplinară sau materială, după caz, în condițiile legii.

În cazul însă în care a intervenit o ratificare sau confirmare ori clauza lovită de nulitate a fost înlocuită sau modificată, contractul de muncă este considerat ca valabil chiar de la nașterea sa.

Odată cu încetarea raporturilor de muncă din cauza anulării sau desfacerii contractului, și contractul de închiriere existent, — ca accesoriu al contractului de muncă, — își va înceta existența, persoana respectivă fiind obligată a libera spațiul locuit. Este o aplicare uzuală a principiului „accesorium sequitur principale".

3. SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

3.1. NOȚIUNE, GENERALITĂȚI. Suspendarea contractului de muncă reprezintă un rezultat eclectic, determinat de aplicarea și funcționarea a două principii fundamentale din dreptul muncii și anume: stabilitatea raporturilor, care impune cu necesitate menținerea în ființă a contractului, și caracterul său sinalagmatic și cu prestații succesive, care obligă ca, atunci cînd o parte încetează, în mod trecător, executarea obligațiilor asumate, cealaltă să procedeze în mod simetric la sistarea temporară a îndatoririlor sale. Deoarece contractul de muncă face parte din categoria celor cu executare succesivă, cînd va exista o discontinuitate temporară în îndeplinirea prestațiilor prin care, în mod normal se realizează însuși obiectul acestuia de către persoana încadrată în muncă, vom asista și la încetarea temporală a prestațiilor corelative din partea unității [1]. În realitate, deci, în cazul de față are loc suspendarea unor efecte ale contractului de muncă. Dar fiind însă caracterul său sinalagmatic și cu prestații succesive, suspendarea efectelor contractului de muncă de către ambele părți, reprezintă o veritabilă suspendare a acestuia.

Pentru ca neîndeplinirea prestațiilor de către persoana în muncă să ducă la suspendarea contractului și nu la desfacerea acestuia, este neapărat necesar ca neexcutarea să fie temporară (trecătoare) și să nu aibă caracter culpabil. În cazul cînd această dublă condiție negativă nu este îndeplinită, contractul de muncă nu va fi suspendat, ci desfăcut. Deoarece prestațiile ce se execută în cadrul contractului de muncă au o ordine ce nu poate fi inversată, iar obligațiile asumate sînt condiționate reciproc, neîndeplinirea temporară a acestora de

---

[1]) *Plenul Tribunalului Suprem decizia de îndrumare nr. 6/1964 în C.D. 1964 pag. 20.*

Scanned with OKEN Scanner

către persoana încadrată în muncă va duce în mod inevitabil şi la neexecutare trecătoare a prestaţiilor unităţii. Asistăm, aşadar, la o suspendare a efectelor convenţiei de către ambele părţi, care constituie o veritabilă suspendare a însuşi contractului de muncă.

Neîndeplinirea temporară a executării prestaţiilor de către persoana încadrată în muncă poate fi generată de cele mai diferite cauze, unele rezidînd în voinţa părţilor, altele acţionînd independent, fiind exterioare voinţei lor. Tot astfel, se pot deosebi cazuri în care suspendarea îşi are sursa numai în voinţa unei părţi sau împrejurări ce sînt determinate de fapta terţilor. Avînd drept criteriu cauzele care conduc la suspendarea contractului, se pot distinge multe categorii :

— suspendare de drept — independentă de voinţa părţilor ;
— suspendarea prin fapta unui terţ ;
— prin acordul părţilor ;
— prin actul unilateral al unităţii ;
— prin fapta unilaterală a angajatului.

Vom analiza fiecare caz de suspendare, menţionînd şi efectele ce le produce.

3.2. CAZURILE DE SUSPENDARE DE DREPT includ toate acele împrejurări care fac cu neputinţă prestarea muncii de către persoana încadrată, fără însă ca neexecutarea să-i fie imputabilă. Evenimentul se produce în afara voinţei angajatului şi este considerat drept forţă majoră, nefiind imputabil acestuia.

● Incapacitatea de muncă datorită unei boli obişnuite sau unui accident în afară de muncă are un dublu efect : împiedicarea temporară a angajatului de a presta munca şi, implicit, sistarea salariului. Persoana încadrată în muncă va beneficia însă de ajutor de boală, al cărui cuantum poate ajunge la 85% din salariul tarifar pentru o vechime neîntreruptă în muncă de peste 8 ani (în cazul contractelor pe durată nedeterminată) potrivit art. 5 din Hotărîrea 880/1965 a Consiliului de Miniştri şi Uniunii Generale a Sindicatelor, modificată prin H.C.M. nr. 2489/1966 şi H.C.M. nr. 1356/1968.

● Incapacitatea de muncă datorită unui accident de muncă [1]) sau unei boli profesionale pune în imposibilitate pe angajat de a-şi îndeplini munca fapt care duce în mod corespunzător la suspendarea salariului. Ajutorul de boală este de 85% din salariul tarifar fiind fără im-

---

[1]) *Este considerat accident de muncă şi împrejurarea în care se poate reţine culpa angajatului. De asemenea, se asimilează accidentului de muncă şi acela survenit în timpul deplasării de la domiciliu la locul de muncă şi invers.*

portanță vechimea în muncă și natura contractului de muncă (poate fi pe durată)

● Carantina dispusă de organele medicale împiedică pe angajat de a-și îndeplini în mod temporar obligația de a presta munca. În această perioadă, potrivit art. 11 din H.C.M. nr. 880/1965, în lipsa salariului, angajatul primește un ajutor de boală ce reprezintă 85% din salariul său tarifar, indiferent de perioada pentru care a fost încheiat contractul și de vechimea sa în muncă.

● Incapacitatea de muncă a angajatei, pricinuită de sarcină sau lehuzie, reprezintă, de asemenea, o cauză de suspendare a contractului de muncă. În perioada respectivă de timp se acordă ajutoare materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat, în funcție de vechimea neîntreruptă în muncă așa cum vom arăta în capitolul V.

● Concediul acordat angajatei, potrivit art. 157 din Codul Muncii, pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la trei ani are drept efect suspendarea pe respectiva perioadă [1]) a efectelor contractului de muncă. Angajata neprestînd muncă, nu primește salariu, beneficiază însă de ajutoare materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat, care se acordă în cuantumul și condițiile propriei sale incapacități de muncă.

În toate cazurile sus-menționate, în afara unor efecte proprii și deosebite ca natură și întindere, se produc și o serie de consecințe comune și generale și anume :

— cei în cauză își păstrează dreptul la vechimea în muncă ;

— dreptul la alocația de stat pentru copii subsistă în toată perioada de timp respectivă.

3.3. **CAZURI DE SUSPENDARE PRIN FAPTA UNUI TERȚ.** Deși în anumite împrejurări la care ne vom referi se va constata și prezența voinței uneia din părțile contractului (unitate ori angajat), este de observat că actul acestora prezintă o importanță secundară, condiția principală, determinantă a suspendării rămîne fapta terțului, motiv pentru care cazurile respective se includ, de regulă, între cele cauzate printr-o voință exterioară.

● Satisfacerea serviciului militar are drept efect, potrivit art. 72(1) din Codul Muncii, „menținerea" contractului de muncă. Înțelegem prin satisfacerea serviciului militar atît încorporarea cît și concentrarea angajatului. Legea nr. 14/1972 a Apărării Naționale se va aplica în toate aceste cazuri în mod corespunzător în mod paralel cu prevederile Codului Muncii. În conformitate cu dispoziția art. 72(1) din Cod, contractul de muncă se va menține deci tot timpul cît cel în cauză satisface serviciul militar fiind încorporat ori concentrat.

Scanned with OKEN Scanner

Perioada de satisfacere a serviciului militar după 1 martie 1973 intră în calculul vechimii neîntrerupte în aceiaşi unitate; perioadele anterioare nu se includ în această vechime.

● Arestarea angajatului de către organele de cercetare penală sau de către instanţele judecătoreşti determină în mod necesar suspendarea efectelor contractului pe o perioadă de 60 zile, după care unitatea poate desface contractul de muncă potrivit art. 130(1) lit. j. din Codul Muncii. Suspendarea efectelor contractului de muncă, adică neprestarea muncii şi neplata salariului are loc indiferent de natura arestării (preventivă sau pentru executarea unei pedepse privative de libertate) şi de motivul care a determinat detenţia angajatului (reclamaţia unităţii sau altă cauză exterioară serviciului). Imposibilitatea de a presta munca determină neplata salariului ceea ce, în drept, echivalează cu suspendarea însuşi a contractului de muncă.

Consecinţele suspendării contractului de muncă în cazul cînd arestarea a fost determinată de reclamaţia unităţii sînt diferite, în funcţie de rezultatul procesului penal. Dacă s-a constatat nevinovăţia sa (prin achitare sau în urma anulării ori încetării urmăririi penale) sau inexistenţa faptei, angajatul are dreptul la o despăgubire egală cu remuneraţia ce i se cuvenea pe toată perioada arestării, deoarece a fost lipsit de salariu în mod nedrept prin fapta unităţii. O asemenea dispoziţie specială nu este expres prevăzută în Codul Muncii, însă ea rezultă implicit din art. 111(1), precum şi din principiile generale de drept potrivit cărora cel ce cauzează un prejudiciu este obligat la despăgubire [1]).

Perioada arestării constatată ca fiind nelegală se va considera ca vechime în muncă, potrivit art. 504 din codul de procedură penală.

În cazul cînd persoana este condamnată definitiv, nu are dreptul la despăgubire, iar perioada respectivă nu i se va considera ca vechime în muncă.

● Alegerea ca asesor popular a persoanei încadrată în muncă duce, de asemenea, la suspendarea contractului de muncă pe o perioadă

---

[1]) *Cu condiţia existenţei culpei unităţii în luarea măsurii arestării. Tribunalul Suprem secţia civilă prin decizia 847/1964 (nepublicată) a decis că unitatea „este datoare să-l despăgubească, în temeiul principiului de drept potrivit căruia prejudiciile cauzate din culpă trebuie să fie reparate". Desigur că despăgubirea se acordă numai la cererea persoanei interesate. Aceasta poate alege însă şi calea prevăzută de art. 502—504 din Codul de procedură penală, împotriva statului reprezentat prin Ministerul Finanţelor.*

de 4 ani (art. 69 din Legea nr. 58/1968). În perioada cît contractul de muncă este suspendat, angajatul păstrează toate drepturile legate de această calitate, iar în locul salariului se plătește o indemnizație stabilită printr-o reglementare specială.

3.4. CAZURI DE SUSPENDARE PRIN ACORDUL PĂRȚILOR. În această categorie sînt incluse două situații întîlnite frecvent în activitatea unităților și angajaților. Ne referim la concediile fără plată și la detașare.

● **Concediile fără plată** nu au o reglementare expresă în dreptul muncii. Mai mult, în documentele de partid și de stat se recomandă reducerea lor pînă la cea mai joasă limită. Totuși, cerințe ale vieții sociale obligă uneori, în cazuri grave, pe angajat a solicita concedii fără plată, unitatea avînd dreptul a le acorda în funcție de împrejurările ce au survenit. În perioada respectivă contractul de muncă este suspendat : nu se muncește, nu se plătește salariu.

Efectele concediilor fără plată sînt diferite în funcție de durata lor și ne vom referi la ele în Capitolul V din lucrare.

● **Detașarea** reprezintă, de asemenea, o suspendare a contractului de muncă ce a intervenit între unitate și persoana încadrată în muncă. Despre aceasta ne vom ocupa în altă parte.

3.5. CAZURI DE SUSPENDARE PRIN ACTUL UNILATERAL AL UNITĂȚII. În această categorie sînt incluse cazurile în care suspendarea este datorita faptei unității.

● **Suspendarea din funcție a persoanei incadrată în muncă** reprezintă un act tipic, unilateral, care exprimă voința unității. Potrivit art. 16 din Legea nr. 1/1970, conducerea unității va suspenda din funcție pe salariatul împotriva căruia a făcut plîngere penală sau care a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcția deținută. În perioada suspendării din funcție angajatul nu prestează muncă, iar unitatea nu-i plătește salariu. Deoarece astfel de împrejurări apar destul de frecvent în activitatea unităților, vom acorda o atenție deosebită prevederilor art. 16 din Legea nr. 1/1970.

Suspendarea din funcție nu se poate dispune în alte cazuri decît cele expres prevăzute în norma legală precitată și anume :

— cînd s-a făcut o plîngere penală de către unitate pentru fapte pentru care Codul de procedură penală îi dă acest drept ;

— cînd acesta este trimis în judecată pentru fapte incompatibile

Scanned with OKEN Scanner

cu funcţia deţinută), deci numai cînd dosarul se află la instanţa penală, nu şi atunci cînd urmărirea penală este încă în curs sau cînd cauza este de competenţa comisiei de judecată pentru fapte dezincriminate de legea nr. 59/1968. În lipsa unor precizări ale legii cu privire la incompatibilitatea faptei cu funcţia ocupată, îi revine conducerii unităţii îndatorirea de a analiza întotdeauna situaţia, evaluînd în mod obiectiv, toate elementele necesare, deoarece considerăm posibilă o acţiune a celui suspendat, la organul de jurisdicţie a muncii prin care se contestă aprecierea unităţii, arătînd şi dovedind compatibilitatea faptei sale cu funcţia deţinută.

Durata suspendării din funcţie nu este precizată de Legea nr. 1/1970, însă se poate deduce că măsura respectivă durează pînă cînd organul de urmărire sau de jurisdicţie penală se pronunţă asupra cauzei cu care este investit. Dacă organul de urmărire, constată nevinovăţia angajatului, suspendarea din funcţie se ridică în acel moment, de drept, prin efectul legii. În cazul în care este trimis în judecată şi condamnat, unitatea va proceda la desfacerea contractului de muncă.

Efectele suspendării din funcţie sînt următoarele deşi nu rezultă din Legea amintită :

— salariatul nu va mai putea exercita funcţia deţinută ;

— se poate încadra ca salariat la o altă unitate ;

— nu are drept la salariu (inclusiv sporul de vechime şi eventual alte sume primite anterior în mod legal) ;

— timpul cît durează suspendarea din funcţie nu se ia în considerare ca vechime în muncă întrucît nu s-a prestat în mod efectiv activitate ; această perioadă se va lua în considerare, potrivit H.C.M. nr. 252/1967, republicat în 1972 (art. 29 lit. e), dacă, ulterior, a intervenit încetarea procesului penal, anularea sau încetarea urmăririi, fără a se constata o vină în sarcina angajatului, ori s-a pronunţat achitarea;

— salariatul nu poate primi alocaţia de stat pentru copii, cu precizarea că, în cazul constatării nevinovăţiei sale, drepturile neîncasate se vor plăti retroactiv, potrivit art. 17 din Decretul nr. 285/1960 (republicat la 21 august 1971) ;

— va beneficia de ajutoarele materiale în caz de incapacitate temporală ce se plătesc în cadrul asigurărilor sociale de stat, deoarece se păstrează calitatea de salariat, iar art. 25 din H.C.M. nr. 880/1965 nu enumeră suspendarea din funcţie printre cazurile care interzic plata acestor ajutoare ; într-o părere contrarie nu se acordă ajutor pe perioada suspendării, urmînd ca în cazul cînd se dovedeşte nevinovăţia salariatului, să i se plătească ajutorul retroactiv.

— nu are drept la echipament de protecţie ;

— deţinerea suprafeţei locative, ca accesoriu al raportului de mun-

Scanned with OKEN Scanner

că, nu este afectată, dat fiind că, în cazul de față, contractul de muncă subzistă ;

— concediul de odihnă i se va acorda fie în mod proporțional cu timpul cît a lucrat în anul respectiv, în cazul că a fost găsit vinovat și i s-a desfăcut contractul de muncă, fie integral, în cazul în care s-a constatat nevinovăția sa ;

— în cazul constatării **nevinovăției** sale (și numai în acest caz) [1]), art. 17 din Legea nr. 1/1970 dă dreptul celui suspendat din funcție de a primi o despăgubire egală cu partea de salariu de care a fost lipsit. Dacă în perioada respectivă a ocupat un alt post ca salariat, despăgubirea va cuprinde numai diferența de care cel în cauză a fost lipsit.

● **Neexecutarea muncii din vina conducerii unității**, care a dispus în mod abuziv îndepărtarea din serviciu a unei persoane, care, ulterior, a fost reintegrată. În toate cazurile cînd desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității a fost anulată ca nelegală de către organele competente, în perioada cît cel în cauză nu a lucrat și nu a primit salariu, contractul de muncă a fost suspendat. O dată cu reintegrarea angajatului, contractul își produce efecte, iar pentru trecut unitatea este obligată a-l despăgubi cu o sumă echivalentă cu salariul de care a fost lipsit, perioada respectivă fiind considerată ca vechime neîntreruptă în unitate.

3.6. SUSPENDAREA PRIN ACTUL UNILATERAL AL ANGAJATULUI. În această categorie sînt mai des întîlnite următoarele două cazuri de care ne ocupăm mai jos : lipsa nemotivată de la serviciu și concediile de studii fără plată cerute de persoanele care urmează diferite forme de învățămînt.

● Lipsa nemotivată de la serviciu poate determina aplicarea de sancțiuni disciplinare (inclusiv desfacerea disciplinară a contractului de muncă). Dacă unitatea nu ia această măsură, angajatul se va putea prezenta la locul său de muncă, prevalîndu-se de existența contractului de muncă, dar fără a avea dreptul la salariu [1]). În perioada respectivă, contractul este în realitate suspendat, deoarece nu-și produce principalele sale efecte : nu se prestează muncă și nu se acordă salariu. În afara acestor efecte principale, suspendarea la care ne referim mai produce și o serie de consecințe secundare. Într-adevăr, în cazul cînd lipsa nemotivată depășește 3 zile, angajatul pierde dreptul la alocația

---

[1]) *De opinie contrară : N. Haraga, Condițiile și efectele suspendării din funcție a salariatului" în R.R.D. nr. 4/1972 pag. 96 și urm.*

Scanned with OKEN Scanner

de stat pentru copii pe luna respectivă. Sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceiași unitate se pierde pe întreaga lună, chiar pentru o singură zi de lipsă nejustificată.

● **Concediile de studii fără plată prevăzute de diverse acte normative** în favoarea persoanelor încadrate în muncă și care urmează diferite forme de învățămînt, constituie tot atîtea cazuri de suspendare a contractului de muncă prin voința angajatului.

În legislația noastră actuală sînt cunoscute mai multe categorii de concedii de studii fără plată pentru angajații care urmează diferite forme de învățămînt care au fost menționate anterior în cuprinsul acestei lucrări ; concediile de studii fără plată sînt tratate în capitolul V al lucrării.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL III

ÎNCADRAREA ŞI PROMOVAREA ÎN MUNCĂ

Încadrarea în muncă, reprezintă concomitent un drept şi o îndatorire.

Prin încadrarea într-o unitate socialistă fiecare om al muncii devine un participant activ la înfăptuirea sarcinilor ce revin colectivului organizaţiei din care face parte, angajîndu-se să-şi pună întreaga capacitate în slujba intereselor generale ale societăţii, contribuind astfel la buna gospodărire şi dezvoltarea continuă a avutului obştesc.

Încadrarea într-o unitate socialistă conferă calitatea de membru al unui colectiv de muncă şi dreptul celui în cauză de a participa activ şi direct la conducerea acestuia. Dată fiind importanţa deosebită a acestui act juridic, încadrarea în muncă se face pe baza verificării aptitudinilor şi a pregătirii profesionale.

Verificarea aptitudinilor şi a pregătirii profesionale a devenit un principiu fundamental în selecţionarea, repartizarea şi încadrarea oamenilor muncii.

Promovarea în muncă reprezintă nu numai consacrarea unor merite personale, nu numai recunoaşterea capacităţii şi a aptitudinilor persoanelor încadrate în muncă, sau doar recompensarea acestora, ci mai ales concretizarea regulei : omul potrivit la locul potrivit, principiu fundamental în organizarea modernă şi pe baze ştiinţifice a unităţilor socialiste.

1. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ

1.1. **NOŢIUNI GENERALITĂŢI.** Aşa cum se arată în preambulul Legii nr. 8/1972, edificarea unei economii moderne cere în mod imperios, printre altele, promovarea largă a învăţămîntului şi culturii, creşterea

Scanned with OKEN Scanner

susținută a productivității muncii sociale și a venitului național, precum și introducerea celor mai noi realizări ale științei și tehnicii în toate domeniile de activitate. Acest proces de intruziune a științei și tehnicii în toate domeniile de activitate a determinat necesitatea unei perfecționări continue a conducerii și organizării unităților economice, impunînd creșterea calificării cadrelor precum și utilizarea judicioasă a acestora în raport cu pregătirea, aptitudinile și experiența lor. Ca un reflex al acestor necesități social-economice, au fost elaborate două legi de bază care reglementează raporturile de muncă: Legea nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de stat și Legea nr. 10/1972 — Codul Muncii.

● Deși nici unul din aceste acte normative nu definește expres noțiunea de încadrare, analizînd textele ce au incidență în materia de care ne ocupăm și interpretîndu-le unele prin altele, se poate contura și delimita conceptul de încadrare.

Prin încadrare se înțelege fie **angajarea** directă, adică încheierea din nou a unui contract de muncă, fie **modificarea** contractului existent prin **schimbarea felului muncii**, adică trecerea persoanei, în condițiile legii, în altă **funcție** sau **meserie** în cadrul **aceleiași unități**, sub rezerva expresă ca noul loc de muncă să nu fie de aceeași natură cu locul deținut anterior (spre a nu îngădui o promovare) și, în fine, **transferarea** angajatului la o altă unitate (unde se încadrează prin transfer). În felul acesta, încadrarea, ca noțiune juridică, se deosebește de promovare, urmînd ca, prin această din urmă măsură, să se înțeleagă numai trecerea unui angajat într-o funcție, meserie sau categorie superioară. Este de observat, plecîndu-se de la această precizare că, în Codul Muncii, cele două noțiuni sînt mai bine conturate, ușurîndu-se astfel distincția necesară, spre deosebire de Legea nr. 12/1971, care, în două articole (22 și 41) utilizează termenul de încadrare în situații care reprezintă, în realitate, promovarea anumitor angajați în categorii, funcții superioare. Dimpotrivă, Codul Muncii, în art. 75. determină și conturează promovarea ca o operațiune de trecere a unei persoane încadrate în funcții sau categorii superioare rezervînd termenul de încadrare pentru situațiile sus enunțate. Altfel spus, încadrarea și promovarea sînt doi termeni juridici care exprimă două situații distincte.

1.2. CERINȚE PRIVITOARE LA STUDII, VECHIME COMPORTARE, SĂNĂTATE ETC. Orice persoană care urmează a se angaja direct, a se încadra într-o unitate socialistă de stat, va trebui să îndeplinească o serie de condiții **prealabile** de **fond** și de **formă** și să prezinte anumite documente **obligatorii**.

Odată aceste cerințe satisfăcute, persoana în cauză va fi supusă uneia din modalitățile legale de verificarea cunoștințelor, după care, prin

actul juridic al organului component, se încheie contractul de muncă între părţile interesate.

În cele ce urmează ne vom ocupa de condiţiile prealabile şi de cerinţele anterioare şi ulterioare pe care, conform reglementărilor în vigoare, cel interesat a se încadra este obligat a le îndeplini.

Art. 10 din Legea nr. 12/1971 prevede că **încadrarea în funcţiile de execuţie** se face în raport de :

— studii, cursuri de specializare sau alte forme de pregătire profesională ;

— vechimea în meserie sau specialitate ;

— modul în care şi-a desfăşurat anterior activitatea profesională ;

— comportarea în societate ;

— rezultatul controlului medical.

Art. 12 din acelaşi act normativ adaugă la condiţiile de mai sus, şi alte condiţii pe care le enumerăm, acestea fiind necesare pentru **ocuparea unei funcţii de conducere :**

— calificarea corespunzătoare şi preocuparea pentru perfecţionarea continuă a pregătirii profesionale ;

— rezultate deosebite în realizarea sarcinilor de serviciu ;

— calităţi de bun organizator, exigenţă, capacitate de analiză şi previziune, eficienţă în decizii ;

— atitudinea principială şi tovărăşească, stil de muncă corespunzător ;

— ataşament faţă de orînduirea socialistă, aplicarea cu consecvenţă a politicii partidului şi statului ;

— comportarea corectă în societate.

Toate aceste condiţii se referă la însăşi capacitatea (la îndrituirea) persoanei de a ocupa funcţia sau postul pentru care candidează. Unele din aceste condiţii şi anume cele referitoare la studii şi stagiu sînt prealabile examenului sau concursului. Lipsa uneia din aceste condiţii închide dreptul celui interesat de a se prezenta la examen sau concurs. Celelalte condiţii sînt ulterioare probelor de verificare, constituind criterii posterioare, concluzive, de selecţionare a celor reuşiţi la examen sau concurs putînd influenţa uneori decisiv, în luarea măsurii de încadrare. Rezultă deci că probele de verificare reprezintă o treaptă intermediară. Considerăm toate aceste cerinţe legale, care vizează însăşi capacitatea persoanei, drept condiţii de fond.

● Condiţiile de studii şi de vechime în meserie sau specialitate (stagiu) sînt prevăzute în capitolul III şi IV şi în anexa 1 şi 2 din Legea nr. 12/1971.

● Celelalte cerinţe ale Legii care se referă tot la calitatea persoanei precum : modul în care şi-a desfăşurat anterior activitatea, calificarea corespunzătoare, perfecţionarea continuă a pregătirii profesionale, obţinerea unor rezultate deosebite, calităţi de bun organiza-

Scanned with OKEN Scanner

tor, capacitate de conducere, stil de muncă corespunzător etc. rezultă din aprecierile anuale[1]) pe ultimii doi ani şi din recomandările colectivului unde şi-a desfăşurat activitatea (art. 52 din Legea nr. 12/1971).

● Controlul medical (examinarea medicală pentru angajare) constituie, de asemenea, o condiţie de fond care vizează capacitatea persoanei de a se încadra în muncă. Prin îndeplinirea acestei cerinţe legale (prevăzută de art. 10 al. 2 din Legea nr. 12/1971 şi de art. 63(2) din Codul Muncii — se urmăreşte atît protejarea persoanei în cauză cît şi apărarea sănătăţii persoanelor cu care acesta ar urma să vină în contact. Deşi îndrumarul nr. 66 427/1973, elaborat de Ministerul Muncii şi Consiliul general al U.G.S.R. în cap. II pct. 2 lit. d, prevede că actul din care rezultă starea sănătăţii se cere de către unitate în vederea „încheierii contractului de muncă", ceea ce ar însemna că această cerinţă este posterioară reuşitei la examen sau cconcurs şi (după ce organul competent a dispus încadrarea), totuşi, pentru puternice argumente de ordin practic credem că actul respectiv trebuie solicitat înainte de înscrierea la proba de verificare. Admiterea unei alte ipoteze ar da loc la ţinerea unor concursuri sau examene inutile, căci s-ar putea întîmpla ca cel promovat la proba respectivă să aibă o maladie care îl face incapabil de a fi încadrat în postul în care a reuşit

1.3. **MODALITĂŢI DE VERIFICARE A CUNOŞTINŢELOR.** Legea nr. 12/1971, dispune în art. 7, că încadrarea se face pe bază de examen sau concurs iar Codul Muncii prevede în art. 63 alin. 1 că încadrarea se face pe baza verificării aptitudinilor şi a pregătirii profesionale prin probă practică, examen, concurs ori termen de încercare. Compararea acestor texte evidenţiază unele deosebiri şi anume: Codul Muncii adaugă, ca modalităţi distincte şi alternative de verificare, alături de examen şi concurs prevăzute de Legea nr. 12/1971, proba practică şi termenul de încercare. Observăm că proba practică constituie, în concepţia Codului, o verificare de sine stătătoare şi nu face parte din examen sau concurs astfel cum se prevede expres în art. 50 din Legea nr. 12/1971 ceea ce duce la concluzia că prevederea din Cod constituie un mod distinct de încadrare. Cu deosebire însă, utilizarea formulării „ori termen de încercare" sugerează că noul Cod creează o modalitate paralelă de verificare alături de examen sau concurs. Trimiterea pe care Codul Muncii o face „la condiţiile prevăzute de lege" nu poate avea, în cazul de faţă, o semnificaţie deosebită, deoarece în fraza imediat următoare din art. 63(1) stabileşte durata acestui termen la cel mult 15 zile pentru funcţiile de execuţie, fapt ce denotă că ne aflăm în faţa unei căi proprii şi independente de verificare a cunoştinţelor. Această măsură nu exista pînă la apariţia Codului, deoarece Legea

nr. 12/1971 nu prevedea în nici una din dispoziţiile sale vre-un termen de încercare pentru funcţiile de execuţie, ci numai pentru cele de conducere (în art. 9).

Trebuie să spunem însă că între prevederile art. 9 din Legea nr. 12/1971 şi cele ale art. 63 alin. 1 nu există contradicţii, deoarece Legea nr. 12/1971 reprezintă reglementarea comună (dreptul comun) în ceia ce priveşte încadrarea şi promovarea în muncă prin care s-a stabilit pentru funcţiile de conducere — cu excepţia funcţiilor de director, director general, alte funcţii asimilate lor, precum şi în funcţii superioare acestora — examenul (concursul) şi termenul de încercare în mod cumulativ; cele două condiţii nefiind alternative, alegerea uneia sau alteia nu este lăsată la aprecierea aceluia care angajează.

Cel de al doilea termen prevăzut de art. 63 alin. 1 din Codul Muncii — termenul de 15 zile — este un termen facultativ care trebuie să se aplice de către unitate în cazurile în care persoana care urmează să fie angajată nu este supusă examenului (concursului) sau probei practice, respectiv pentru acele funcţii care nu au caracter de conducere.

Conchizînd asupra celor arătate, considerăm că termenul de 90 de zile este un termen obligatoriu care se aplică cumulativ cu examenul (concursul), iar termenul de 15 zile este un termen facultativ care se aplică în locul examenului (concursului) sau probei practice; bineînţeles că aceste termene se aplică fiecare funcţiilor prevăzute de Legea nr. 12/1971.

1.4. **VERIFICAREA PE BAZĂ DE EXAMEN SAU CONCURS** este considerată în prezent drept modalitatea comună, uzuală de verificare, celelalte constituind excepţii şi derogări de la regula obişnuită.

Potrivit art. 7 din aceiaşi Lege, concursul se organizează atunci cînd pentru ocuparea unui post vacant se prezintă mai mulţi candidaţi, iar examenul are loc în situaţia în care se prezintă un singur candidat.

● Organele însărcinate cu examinarea candidatului (sau candidaţilor) sînt prevăzute în art. 8 din Legea nr. 12/1971, au caracter colegial şi competenţă distinctă.

În fiecare unitate socială de stat vor funcţiona cel puţin două comisii şi anume:

a) **o comisie tehnică de încadrare şi promovare a muncitorilor alcătuită din:**

— împuternicitul conducătorului — ca preşedinte;

— delegatul compartimentului de personal — ca secretar;

— şeful compartimentului de muncă, maistrul în sectorul căruia lucrează muncitorul respectiv (în caz de promovare) — membru

Scanned with OKEN Scanner

— delegatul sindicatului — membru

— 1—3 ingineri, tehnicieni sau muncitori de înaltă calificare — membri.

b) **o comisie tehnică de încadrare şi promovare a personalului T.E.S.A.**, cu următoarea componenţă :

— împuternicitul conducătorului — preşedinte ;

— delegatul compartimentului de personal — secretar ;

— şeful compartimentului de muncă în care se află postul vacant — membru ;

— delegatul sindicatului — membru ;

— cadre din specialitatea postului vacant — membri.

În cazuri deosebite această comisie se poate completa cu cadre din învăţămîntul superior, cercetători ştiinţifici sau alţi specialişti, cu acordul conducerii unităţii sau instituţiei din care fac parte.

Organul de conducere colectivă — în opinia noastră au o asemenea competenţă atît biroul executiv la centrală, cît şi colectivul de conducere operativă la nivelul întreprinderii sau unităţii componente — poate înfiinţa comisii separate pe secţii sau sectoare, în funcţie de necesităţi.

Cînd se candidează pentru ocuparea unui post ce necesită o specialitate care nu intră în profilul unităţii respective, persoana interesată poate fi trimisă spre examinare de către o comisie din cadrul unei alte unităţi socialiste de stat care are în profilul său asemenea specialităţi (art. 8 alin. penultim Legea nr. 12/1971).

Toate posturile vacante, condiţiile de participare şi data primului concurs vor fi afişate — la loc vizibil — la intrarea în unitatea respectivă cu cel puţin 15 zile înaintea datei ţinerii concursului (art. 53 al. 1 Legea 12/1971).

Posturile de conducere vacante neocupate la primul concurs precum şi condiţiile de participare şi data ţinerii concursului se vor publica în presă (art. 53 al. 2 Legea 12/1971).

Candidatul care doreşte să se înscrie la examen sau concurs într-o altă unitate este obligat să înştiinţeze în prealabil conducerea unităţii cu care se află în raporturi de muncă (art. 55 Legea nr. 12/1971). Legea nu cere acordul unităţii, ci numai anunţarea prealabilă. Considerăm că neîndeplinirea acestei cerinţe nu poate vicia rezultatul examenului sau concursului şi nici nu poate împiedica încadrarea candidatul reuşit. Neanunţarea ar putea constitui, însă o abatere de ordin disciplinar.

Examenul sau concursul constă din verificarea cunoştinţelor profesionale de specialitate şi susţinerea unei lucrări practice. Pentru funcţiile de conducere se va pune un accent deosebit pe verificarea cunoştinţelor în domeniul conducerii şi organizării producţiei şi a muncii.

Pe baza rezultatelor obţinute, comisia de încadrare şi promovare a personalului T.E.S.A. va întocmi lista candidaţilor reuşiţi. Dintre aceştia, organul competent va dispune încadrarea celuia care, pe lîngă rezultatele obţinute, are recomandări favorabile din partea colectivului în care a activat şi a primit cele mai bune aprecieri şi calificative în ultimii 2 ani.

● Natura şi valoarea juridică a hotărîrii comisiei de examinare. Dintre cele ce preced se observă că reuşita la concurs sau examen este o condiţie indispensabilă, dar nu suficientă pentru încadrarea în muncă. Hotărîrea comisiei prin care un candidat este declarat reuşit are deci valoarea unui act condiţie, dar numai sub aspectul său formal. În opinia noastră, hotărîrea comisiei reprezintă un aviz, al unui organ ivestit cu atribuţii legale, o condiţie indispensabilă, dar nu suficientă care precede voinţa omului competent, dar pe care nu o poate determina în conţinutul său.

1.5. EXCEPŢII DE LA REGULA ÎNCADRĂRII PRIN EXAMEN SAU CONCURS. Includem în această categorie numai cazurile în care normele legale nu consacră necesitatea unor acte de repartizare. Încadrarea în baza acestor acte constituie o modalitate distinctă, pe care o vom analiza mai jos.

● Potrivit art. 56 din Legea nr. 12/1971 pot fi ocupate posturi vacante prin **numirea directă** de către organele de conducere colectivă **numai dacă postul nu a fost ocupat după organizarea a două examene sau concursuri**, şi cu condiţia ca persoana în cauză să îndeplinească condiţiile de studii şi vechime.

● Potrivit art. 52 al. 2 din Legea nr. 12/1971 candidaţii reuşiţi la un concurs, dar neîncadraţi în funcţia pentru care au concurat, pot fi încadraţi, fără o nouă probă, în alte posturi echivalente sau inferioare devenite vacante în aceiaşi unitate în termen de 1 an Deşi, „reuşiţii fără loc" la un concurs s-au prezentat la proba respectivă, în realitate, încadrarea lor în funcţia echivalentă sau inferioară pe care o vor îndeplini se face fără o nouă examinare.

● În conformitate cu art. 58 din aceiaşi Lege, ocuparea posturilor de director şi director general se face fără examen sau concurs. În scopul ocupării unui asemenea post, conducătorul organului ierarhic superior unităţii stabileşte o comisie de propuneri, condusă personal sau de către adjunctul său. Comisia stabileşte un număr de trei propuneri dintre persoanele care îndeplinesc condiţiile legale în care scop poate proceda şi la examinarea persoanelor în cauză. Propunerile se prezintă organului de conducere colectivă a unităţii ierarhic superioare celeia în care se află postul vacant care hotărăşte numirea uneia din cele 3 persoane.

● Art. 59 din Legea nr. 12/1971 consacră încă o derogare de la

Scanned with OKEN Scanner

principiul amintit, stabilind că angajaţii transferaţi în interesul serviciului în funcţii echivalente sau inferioare celor deţinute pot fi încadraţi în noul loc de muncă fără examen sau concurs. Faţă de modul de redactare a textului se poate deduce că unitatea, în cazul cînd consideră necesar, poate stabili şi pentru astfel de încadrări susţinerea examenului sau concursului. Prevederea cuprinsă în art. 59 din Legea nr. 12/1971 comportă şi alte precizări şi anume :

— transferările la cerere precum şi transferările în interesul serviciului, care implică o avansare în funcţie, nu sînt scutite de examen sau concurs ;

— prevederea se aplică şi angajaţilor trecuţi la o altă unitate ca efect al reorganizării, potrivit art. 11 alin. final din Legea nr. 1/1970 care asimilează această operaţiune transferului în interesul serviciului. În aceste situaţii speciale, cînd încadrarea se face în aceiaşi funcţie, într-o funcţie echivalentă sau inferioară, salariatul nu mai trebuie să fie supus examenului sau concursului.

● Tot art. 59 din Lege stabileşte că la unităţile nou înfiinţate, încadrarea în muncă se poate face fără examen sau concurs. Şi această prevedere necesită anumite precizări :

— posturile devenite ulterior vacante chiar la unităţile nou înfiinţate se vor încadra cu personal numai pe bază de examen sau concurs ;

— textul nu proclamă o normă imperativă, ci facultativă, organul competent avînd facultatea de a organiza examen sau concurs în cazurile în care consideră necesar ;

— prin nou înfiinţate considerăm că legea a înţeles numai acele unităţi socialiste care nu au existat anterior şi nu se referă şi la cele care se reorganizează prin fuziune, absorbţie, divizare etc.

● O ultimă derogare stabilită de Legea nr. 12/1971 este consacrată de art. 54 care dispune că în posturile de conducere vacante, conducerile unităţilor pot numi prin decizie, pînă la ocuparea acestora prin examen sau concurs, un înlocuitor cu delegaţie. Sînt necesare şi în cazul de faţă unele precizări :

— numirea unui înlocuitor cu delegaţie se va face de aceleaşi organe care sînt competente a dispune ocuparea definitivă a funcţiei respective, cu alte cuvinte organul unipersonal nu poate numi înlocuitori în funcţiile pentru care legea cere hotărîrea unui organ de conducere colectivă, deoarece prevederea la care ne referim constituie o derogare numai de la art. 7 şi 13 ale Legii nr. 12/1971, nu şi de la alte dispoziţii legale şi nu are drept scop modificarea atribuţiilor şi competenţelor stabilite prin Legea nr. 11/1971 ;

— înlocuitorul trebuie să îndeplinească condiţiile de vechime şi studii prevăzute de lege ;

— înlocuitorul poate fi sau angajat al unităţii sau o persoană

din afară. Dacă înlocuitorul este un angajat al unității ce ocupă o funcție inferioară, salarizarea se face potrivit regulei prevăzută în art. 67 (2) din Codul Muncii, adică el va primi salariul funcției pe care o îndeplinește efectiv. Dimpotrivă, în cazul cînd înlocuitorul deținea anterior o funcție superioară și este numit prin decizie, nu va putea refuza noua funcție dacă are profilul specialității sau pregătirii sale, dar își va păstra salariul ce-l avea în funcția superioară [1].

În afara acestor derogări de la principiul obligativității examenului sau concursului consacrat de Legea nr. 12/1971, sînt de evidențiat și alte cazuri cînd încadrarea se face fără examinarea respectivă. Unele din aceste cazuri sînt prevăzute explicit sau implicit în dispozițiile legale, iar altele sînt deduse din normele generale aplicabile în materia de față.

● Art. 72 (1) din Codul Muncii dispune ca pentru persoanele care, fiind încadrate în muncă, sînt chemate să-și satisfacă serviciul militar (încorporare sau concentrare) contractul de muncă se menține, cel în cauză avînd obligația să revină la locul de muncă în termen de 30 zile [2]) de la lăsarea la vatră. Desigur că la reîncadrarea sa în munca avută, cel în cauză nu va fi supus examenului sau concursului în nici un caz, chiar dacă încadrarea sa inițială s-a făcut fără o astfel de examinare a capacității sale profesionale.

● Art. 133 (1) din Codul Muncii instituie în mod implicit o derogare de la regula obligativității examenului sau concursului. În cazurile cînd unitatea desface, din inițiativa sa, contractul de muncă pentru situațiile prevăzute în art. 130 (I) lit. a, c, e și f, ea este obligată să ofere persoanelor în cauză trecerea în altă muncă corespunzătoare. Textul este susceptibil de unele interpretări diferențiate. În cazul în care se poate oferi un post corespunzător — egal sau inferior — în cadrul aceleiași unități, considerăm că cel în cauză nu va putea fi supus unui examen sau concurs. Dimpotrivă, dacă postul oferit prin sprijinul organului ierarhic superior și al organelor de repartizare în muncă, se află în cadrul altei unități, cel în cauză nu poate fi scutit de examinarea prevăzută de legea nr. 12/1971, deoarece pentru unitatea care-l primește angajarea prezintă caracterul unei încadrări obișnuite.. De asemenea, dacă postul din cadrul unității este inferior celui deținut anterior, persoana în cauză va fi obligată a se supune la o modalitate legală de verificare.

● Art. 133 (2) din Codul Muncii dispune că unitățile au obligația să repună în munca deținută anterior sau într-o muncă cores-

---

[1]) *Tribunalul Suprem colegiul civil decizia nr. 1268/1966 nepublicată.*

[2]) *Termenul de 30 zile este prevăzut de art. 76 din Legea nr. 14/1972 modificînd implicit termenul de 15 zile din Codul Muncii.*

Scanned with OKEN Scanner

punzătoare pregătirii lor pe cei care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și au devenit capabili de muncă. Termenii imperativi folosiți de lege și utilizarea formulei „să repună în munca deținută anterior" în locul noțiunii de „încadrare" ne scutește de orice comentariu, considerînd că toate aceste reîncadrări se vor face fără examen sau concurs.

● Aceiași prevedere legală consacră încă o derogare și anume: în cazul celor pensionați pentru invaliditate de gradul III, unitatea are obligația să asigure trecerea pe locuri de muncă corespunzătoare, în situația în care nu are posibilitatea menținerii lor în continuare în munca avută la pensionare. Desigur că trecerea acestora în alte locuri de muncă corespunzătoare — egale sau inferioare — se va face fără examen sau concurs, deoarece obligația unității nu poate fi condiționată de rezultatul obținut la aceste probe.

● Art. 57 și 58 din Legea nr. 27/1966 dispune că unitățile pot menține sau reîncadra în muncă, în anumite condiții, persoanele pensionate pentru limită de vîrstă. Pensionarul de limită de vîrstă poate fi menținut în aceiași funcție sau trecut în altă muncă, fără să i se desfacă contractul de muncă (dacă pensionarea s-a făcut la cererea sa). În asemenea cazuri, desigur, nu se pune problema examenului sau concursului, în afara cazurilor de excepție cînd se pune problema promovării în funcții superioare. În cazul pensionarului de limită de vîrstă la cererea unității, căruia i s-a desfăcut obligator contractul de muncă, precum și în cazul pensionarului la cerere, căruia unitatea i-a desfăcut contractul de muncă, la reîncadrarea în muncă, indiferent dacă această reîncadrare se face în aceiași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție inferioară, trebuie supus examenului, respectiv concursului, deoarece urmează să se încheie un nou contract de muncă; sub aspectul aplicării Legii nr. 12/1971 nu există nici o deosebire între acest din urmă pensionar angajat și un alt salariat care nu este și pensionar.

În ceia ce privește stabilirea salariului, Ministerul Muncii, prin circulara nr. 170056 din 3 decembrie 1970 a admis ca pensionarilor reîncadrați, în funcție să li se acorde un număr de trepte de salarizare sau gradații pînă la nivelul celor avute anterior pensionării.

1.6. VERIFICAREA PE BAZĂ DE PROBĂ PRACTICĂ. Prevederea art. 63 (1) din Cod se referă la încadrarea muncitorilor necalificați și a altor categorii asimilate acestora. Procedura respectivă este reglementată pe larg în art. 23 din Legea nr. 12/1971.

Prevederile legale sînt judicioase și realiste, excluzîndu-se de la încadrarea prin examen sau concurs anumite categorii, la care aceste probe — care au drept scop verificarea cunoștințelor și a capacității

celor în cauză — sînt lipsite de obiect.

Potrivit art. 23 citat, încadrarea acestora se face pe baza unei probe practice cu scopul de a stabili dacă cei în cauză au capacitatea de a îndeplini sarcinile ce le revin sau cele ce sînt prevăzute în listele de lucrări necalificate. Proba practică se dă în fața maistrului sau șefului de compartiment la propunerea cărora se face încadrarea.

Pe baza probei practice se pot încadra :

— muncitorii necalificați ;

— portarii, curierii, personalul de serviciu și alte funcții echivalente.

1.7. VERIFICAREA PRIN UTILIZAREA TERMENULUI DE ÎNCERCARE. Așa cum am arătat, art. 63 (1) din Codul Muncii prevede ca modalitate de verificare, alături de examen (respectiv concurs), și termenul de încercare care are ca scop constatarea aptitudinilor și a pregătirii profesionale.

Din modul în care este redactat art. 63 (1) din Cod rezultă că verificarea cunoștințelor prin utilizarea termenului de încercare constituie o modalitate paralelă și alternativă încadrării prin concurs cu excepțiile pe care le-am arătat la pct. 1.3. de mai sus. Verificarea pe baza termenului de încercare este deci obligatorie în cazurile în care nu s-a procedat la examen sau concurs. Sub acest aspect, în raport deci cu neorganizarea unui examen (concurs), termenul de încercare nu este facultativ ca în vechiul Cod, ci obligatoriu pentru ambele părți, în condițiile legii. Prin consecință, în situația în care nu s-a făcut o încadrare prin examen (concurs) și în cazul în care ocuparea funcțiilor nu se face pe baza unor repartiții ori nu sîntem în situațiile de excepții prevăzute de art. 9, 57 și 58 din Legea nr. 12/1971 ; angajarea va avea loc întotdeauna pe o perioadă de încercare de cel mult 15 zile pentru funcțiile de execuție.

Termenul de încercare nu poate fi prelungit de părți în mod unilateral sau prin acord comun, dat fiind că durata acestuia este determinată în mod imperativ de lege.

Scopul legiferării unui asemenea text este evident și constă în posibilitatea acordată organului de conducere din unitate de a aprecia dacă persoana în cauză este sau nu corespunzătoare funcției respective și dacă este în măsură să facă față sarcinilor ce îi revin.

Încadrarea pe baza termenului de încercare nu constituie — așa cum am arătat — singura modalitate de angajare. Codul Muncii lasă la aprecierea unității ca verificarea aptitudinilor și a pregătirii profesionale să se facă fie prin concurs (examen), fie prin stabilirea unui termen de încercare. Nefiind o clauză facultativă, nu este necesară stipularea sa în contractul de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Termenul de încercare nu se aplică la funcţiile eligibile în cazul transferurilor, precum şi în contractele de muncă încheiate în baza actelor de repartizare a absolvenţilor anumitor forme de învăţămînt.

1.8. **EFECTUL TERMENULUI DE ÎNCERCARE. NATURA SA JURIDICĂ.** Modul de redactare a art. 14 din fostul Cod al Muncii a prilejuit o serie de interpretări diferite privind natura juridică a termenului de încercare precum şi cu privire la partea în favoarea căreia a fost stabilit. Stipularea sa în legislaţia actuală sub formă imperativă şi modul de redactare a textului înlătură unele din opiniile susţinute în trecut. Astfel, din simpla enunţare a textelor de lege se poate deduce în mod neechivoc că perioada de încercare este stabilită exclusiv în favoarea unităţii. De aci următoarele consecinţe :

— singură unitatea are dreptul să aprecieze dacă încheie sau nu „definitiv" contractul de muncă pentru funcţia respectivă la expirarea termenului de încercare ; persoana interesată nu are mijloace juridice spre a obliga unitatea ca, la finele perioadei de încercare, să procedeze la definitivarea contractului de muncă [1]).

— la sfîrşitul perioadei cît şi în cursul termenului unitatea poate sista contractul fără nici o motivare şi fără un alt termen ;

— denunţarea se face şi în acest caz în scris şi cu îndeplinirea condiţiilor cerute de art. 134 Codul Muncii.

— unitatea are deschisă posibilitatea fie a denunţării fie a încadrării definitive, nu numai la sfîrşitul perioadei de 15 sau respectiv 90 zile, ci şi în cursul termenului de încercare, dacă părţile au convenit asupra unui termen mai scurt;

— la expirarea perioadei de încercare, în cazul în care persoana este menţinută în funcţia respectivă, contractul de muncă este considerat încheiat de la data începerii perioadei şi deci nu mai poate fi desfăcut ulterior decît pentru una din condiţiile prevăzute în art. 130 din Codul Muncii ;

— În perioada de încercare, persoana în cauză are aceleaşi drepturi şi obligaţii ca orice alt angajat şi anume:

— drept la salariu, drept la considerarea perioadei lucrate ca vechime în muncă, drept la daune în cazul cînd unitatea îi produce din culpă o pagubă ;

— este îndatorată a respecta programul de lucru, disciplina muncii, răspunde material pentru pagubele pricinuite unităţii.

---

[1]) *Nu vedem posibilitatea unui litigiu de muncă cu acest obiect, deoarece persoana în cauză este supusă unui test iar rezultatul obţinut la proba de verificare constituie o judecată de valoare, o apreciere, care scapă cenzurii organului de jurisdicţie.*

Scanned with OKEN Scanner

— perioada de încercare se include în timpul calculat pentru acordarea concediului de odihnă.

— ambele termene de încercare se socotesc în zile efectiv lucrate.

Litigiile născute între persoana care se află în perioada de încercare și unitate sînt litigii de muncă.

● Potrivit pct. 13 și 14 din Regulamentul pentru Evidența Muncii și Salariilor, aprobat prin ordinul Ministerului Finanțelor nr. 602 din 21 sept. 1957, evidența termenelor de încercare trebuie ținută în mod strict de către organul sau persoana însărcinată cu evidența personalului, spre a se putea lua în timp util măsuri fie de lichidare fie de prelungire a angajării, după caz.

● Cu privire la natura juridică a termenului de încercare, în literatura de specialitate s-au enunțat o serie de opinii asupra cărora nu ne oprim. Credem că perioada de încercare constituie o clauză legală obligatorie[1]) a contractelor de muncă, clauză de denunțare — de dezicere — care dă dreptul unității și conducătorului ca, în mod unilateral, să desfacă acest contract la expirarea termenului, sau pe parcursul perioadei de încercare. Ca urmare a acceptării acestei opinii, în perioada de încercare ne aflăm în prezența unui contract de muncă asemănător celorlalte, dar încheiat sub clauza legală a denunțării și, prin consecință, înăuntrul termenului de 15 sau 90 zile, persoana se încadrează în colectivul de muncă, avînd toate drepturile și îndatoririle funcției pe care o îndeplinește efectiv (remunerare, ajutoare materiale, răspundere disciplinară și materială etc.) angajatul nu se poate însă plînge împotriva neîncadrării sale definitive, deoarece în acest fel s-ar anihila dreptul de apreciere al unității, instituirea termenului de încercare pierzîndu-și rațiunea de a fi.

1.9. CONSECINȚELE ÎNCADRĂRII FĂRĂ EXAMEN (CONCURS) ORI FĂRĂ TERMEN DE ÎNCERCARE ÎN CAZURILE ÎN CARE LEGEA IMPUNE OBLIGATIVITATEA ACESTORA. Legea nr. 12/1971 și Codul Muncii prevăd în mod imperativ că încadrarea în muncă a tuturor persoanelor se face pe bază de examen sau concurs, ori termen de încercare, indiferent de perioada pentru care urmează a se face încadrarea. Prin consecință, în cazurile în care legea prevede obligativitatea examinării sau a perioadei de încercare, contractele de muncă pe durată nedeterminată sau determinată se vor încheia numai cu persoane dintre cele ce au fost declarate reușite la examen (concurs) sau după perioada de încercare.

---

[1]) *Sanda Ghimpu, Termenul de încercare în contractul de muncă în J.N. nr. 4/1964 pag. 46 și urm.; Tudora-Maria Popescu, Termenul de încercare în noul Cod al Muncii, în R.R.D. nr. 8/1973, pag. 83 și urm.*

Scanned with OKEN Scanner

Consecinţa nerespectării acestei norme imperative este nulitatea absolută şi neremediabilă a contractului de muncă. Nulitatea este absolută deoarece încălcarea vizează o normă legală care ocroteşte un interes general. Poate fi invocată de orice parte interesată precum şi de organele de procuratură şi în orice fază a executării contractului sau în faţa organelor de jurisdicţie a muncii.

Pînă la momentul desfiinţării contractului de muncă, angajatul este obligat a respecta disciplina muncii în unitate, răspunde material pentru pagubele pricinuite, are dreptul la salariu, concediu de odihnă, ajutoare materiale etc.

1.10. ÎNCADRAREA PE BAZA UNOR ACTE DE REPARTIZARE FĂRĂ EXAMEN (CONCURS) ORI TERMEN DE ÎNCERCARE. În cazurile enumerate mai jos, angajarea nu este condiţionată de susţinerea examenului (concursului), a probei practice, ori de termenul de încercare. În anumite cazuri în care se emit acte de repartizare, încadrarea se face direct pe baza acestora, fapt care ne permite să afirmăm că repartizarea constituie o modalitate aparte de încadrare.

Actul de repartizare este necesar, din punctul nostru de vedere, în actualul stadiu al legislaţiei numai în cazurile în care legea prevede că încadrarea se face fără examen (sau concurs) probă practică are termen de încercare. Legea nr. 12/1971, în art. 7, enunţă un principiu cu caracter general potrivit căruia încadrarea în unităţile socialiste de stat se face pe bază de examen sau concurs, prevedere consacrată şi de noul Cod al Muncii. Postulînd acest principiu general, legea are în vedere realizarea unei judicioase şi exigente selecţionări a cadrelor, determinată de cerinţele progresului tehnic şi social. „Prin adoptarea acestei metode de selecţionare, s-a arătat [1]) cu drept cuvînt, se asigură ocuparea funcţiilor de către persoanele cele mai corespunzătoare, mai competente, ridicîndu-se o stavilă în calea tendinţelor subiective". O dată instituită generalizarea examenului sau a concursului ori a altor modalităţi de verificare este greu de conceput, menţinerea în continuare a obligativităţii repartiţiei din partea organului de repartizare, această regulă ar constitui un formalism inutil şi ar aduce prejudicii unor persoane deoarece nu se poate admite ca un organ străin de unitate să selecţioneze şi deci, eventual, să împiedice pe unii din candidaţi de a se prezenta la proba de verificare.

---

[1]) *Sanda Ghimpu şi Mihnea Marmeliuc: op. cit. pag. 45.*

Scanned with OKEN Scanner

Şi tot atît de inutil şi formal apare şi procedeul de a emite repartiţie celui reuşit la examen sau concurs, deoarece în acest caz emiterea actului respectiv devine absolut obligatorie pentru organul de repartizare.

Pentru a conchide, arătăm că ne reliem opiniei citate, potrivit căreia există o incompetibilitate de principiu între orice modalitate de verificare şi repartizare.

În situaţiile pe care le vom examina, deşi contractul de muncă este precedat de un act administrativ de repartizare, care constituie un adevărat act-condiţie, totuşi izvorul raportului juridic între părţi rămîne tot contractul de muncă. Tribunalul Suprem cu ocazia soluţionării unui litigiu, consacră această opinie, stabilind că posesorul unui ordin de repartiţie neîncadrat nu se poate prevala de dispoziţiile Codului Muncii, confirmînd astfel, implicit, că unicul izvor al raportului juridic de muncă este contractul de muncă. Persoana respectivă are deschisă calea unei acţiuni de drept comun. În temeiul art. 1000 al. 3 Cod civil, faţă de unitatea care a refuzat angajarea [1]).

Persoanele care au fost încadrate în muncă pe baza unui act de repartizare (deci fără examen, concurs sau termen de încercare) sînt supuse, în raporturile lor de muncă, următorului regim juridic :

— după expirarea perioadei de stagiu vor susţine o probă practică ;

— cei care nu reuşesc au dreptul să se prezinte la alte asemenea probe practice la intervale de cel puţin 6 luni ;

— definitivarea lor are loc numai dacă şi cînd reuşesc la proba practică ;

— în perioada de stagiu li se vor încredinţa sarcini, atribuţii şi răspunderi concrete ;

— salariul în perioada stagiului este supus unor reglementări speciale.

• În legislaţia noastră actuală, se emit acte de repartizare obligatorii numai pentru anumite categorii de persoane prevăzute în art. 57 din Legea nr. 12/1971.

Faţă de principiul general al obligativităţii examenului (ori concursului, după caz) sau a altor probe considerăm că enumerarea este strict limitativă şi prin ea se abrogă, implicit, actele normative anteri-

---

[1]) *Tribunalul Suprem secţia civilă decizia nr. 1790/1971 în R.R.D. nr. 9/1972 pag. 168.*

oare care prevedeau obligativitatea repartizărilor la încadrarea unor categorii de personal. În sensul opiniei noastre invocăm și un alt argument: proiectul Codului Muncii (în art. 63), supus dezbaterii publice, prevedea unele cazuri **de exceptare de la examen, concurs** sau altă formă de verificare — altele decît cele prevăzute în legea nr. 12/1971 — lăsînd a se înțelege că este vorba de vechile acte de repartizare; textul adoptat de Marea Adunare Națională devenit Codul Muncii nu mai prevede asemenea derogări, dimpotrivă ridică la rang de principiu obligativitatea examinării, fapt care conduce în mod neîndoielnic la opinia noastră că singurul text de excepție este art. 57 din Legea nr. 12/1971, dispozițiile din celelalte acte normative referitoare la repartizare urmînd a fi considerate abrogate.

● **Absolvenții învățămîntului de zi ai școlilor profesionale și școlilor tehnice (de maiștri și de specializare postliceală).** Art. 92 din Legea nr. 11/1968 prevede că elevii ce urmează aceste forme de învățămînt încheie, la înscrierea în anul I, contracte cu diverse unități socialiste prin care se obligă de a lucra, după absolvire și calificare, în cadrul acestor unități o perioadă care de regulă este de 5 ani. La absolvire, ei sînt repartizați în producție potrivit cu specialitatea lor. Actele de repartizare sînt obligatorii atît pentru unități, cît și pentru absolvenți.

● **Absolvenții învățămîntului de zi de la liceele de specialitate** (art. 60 din aceeași lege) dacă nu-și continuă studiile în învățămîntul superior. La absolvire se eliberează celor în cauză acte de repartizare, cu caracter obligatoriu pentru unități, dar facultativ pentru absolvenți, deoarece ele constituie o măsură de favorizare și proteguire a acestora, măsură la care au dreptul a renunța.

● **Absolvenții învățămîntului de zi ai instituțiilor de învățămînt superior și ai învățămîntului de subingineri.** Regimul juridic aplicabil acestor categorii a fost expus și analizat mai înainte.

1.11. ACTELE NECESARE PENTRU PERFECTAREA ÎNCADRĂRII. După primirea repartizării (cînd aceasta este obligatorie) sau după ce candidatul a prestat muncă în mod satisfăcător în perioada de încadrare, ori a fost declarat reușit și s-a dispus încadrarea sa în postul vacant, cel în cauză este obligat a prezenta anumite acte. În cazul ținerii unui concurs, comisia competentă va stabili lista celor reușiți, din care organul de conducere colectivă sau, după caz, conducătorul unității, va încadra acea persoană care are recomandări favorabile din partea colectivului de muncă și a primit cele mai bune

Scanned with OKEN Scanner

aprecieri și calificative în ultimii 2 ani. În cazul cînd s-a prezentat un singur candidat pentru care s-a organizat examen, considerăm că declararea sa ca reușit la această verificare nu are drept efect obligativitatea încadrării în postul vacant, deoarece organul competent care a hotărît angajarea are și în cazul de față latitudinea să aprecieze activitatea anterioară și comportamentul din trecut a celui în cauză. Altfel spus, reușita la un examen este obligatorie, dar nu suficientă pentru încadrare.

În această ordine de idei arătăm că, pentru perfectarea încadrării, este necesar ca, fie înainte, fie după decizia organului competent, sa se obțină unele aprobări, avize ori confirmări, ratificări etc.

Odată toate aceste hotărîri și formalități, preliminare perfectării contractului de muncă, îndeplinite, se va proceda la încadrarea persoanei în postul respectiv.

Pentru aceasta, potrivit pct. 2 din Cap. II al Îndrumarului nr. 66 427/1973 unitatea este obligată să ceară persoanei următoarele acte :

— buletinul de identitate ;

— carnetul de muncă iar, în lipsa acestuia, o declarație în care cel în cauză arată că nu a mai fost angajat sau motivele pentru care nu poate prezenta acest carnet ;

— acte din care să rezulte că are studiile sau calificarea cerută pentru funcția sau meseria respectivă ;

— acte din care să rezulte starea sănătății sale ;

— dovada privind situația debitelor sale la unitatea la care a lucrat anterior ;

— orice alte acte cerute de lege pentru ocuparea funcției sau a postului respectiv ;

— actul de naștere (pct. 7 ordinul nr. 602/1957 al M.F.).

În posesia actelor solicitate, organul competent va întocmi contractul de muncă, înscris în două exemplare.

1. 12. FORMALITĂȚI NECESARE DUPĂ ÎNCADRAREA ȘI PERFECTAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ. Potrivit art. 11 din Legea nr. 12/1971, încadrarea în muncă a unei persoane se aduce la cunoștința colectivului din compartimentul în care acesta urmează să lucreze. Măsura se înscrie pe linia democratismului socialist. Încălcarea acestei prevederi nu afectează validitatea contractului de muncă și nu poate constitui nici temei pentru atragerea răspunderii disciplinare

Scanned with OKEN Scanner

a angajatului care avea această îndatorire şi nu şi-a adus-o la îndeplinire.

Art. 65 din Cod adaugă la măsura de prezentare a noului încadrat şi îndatorirea de a i se indica drepturile şi obligaţiile ce-i revin, sarcinile pe care le are de îndeplinit, precum şi normele de protecţie a muncii. Stabilirea sarcinilor şi instruirea celui în cauză cu privire la protecţia muncii este absolut obligatorie. Încălcarea acestor indicaţii de către cei ce trebuie să le aducă la îndeplinire poate constitui temei pentru răspunderea lor disciplinară ori penală după caz — iar cînd neatribuirea sarcinilor sau neinstruirea au generat pagube unităţii, poate fi atrasă şi răspunderea materială a celor vinovaţi.

● Potrivit Regulamentului privind Evidenţa Muncii şi a Salariilor, aprobat prin ordinul Ministerului Finanţelor nr. 602 din 21 septembrie 1957, angajatul se înscrie într-un registru special cu care ocazie se stabileşte nr. matricol cît şi nr. de marcă. Actele depuse, împreună cu fişa de angajare şi contractul de muncă, se îndosariază. Fiecărei persoane încadrate în muncă i se întocmeşte o fişă personală

2. REGLEMENTĂRI SPECIALE PRIVIND UNELE CONTRACTE DE MUNCĂ ŞI ANUMITE ÎNCADRĂRI

2.1. NOŢIUNI, GENERALITĂŢI. Raporturile juridice de muncă ce se nasc şi se desfăşoară în condiţii obişnuite îşi găsesc exprimarea în contractul de muncă astfel cum a fost înfăţişat pînă acum. Încheierea şi executarea anumitor raporturi juridice de muncă sînt însă supuse unor reglementări speciale, determinate fie de calitatea părţilor din contract (minori, cetăţeni străini, persoane juridice străine etc.) fie de locul şi modalitatea în care se prestează munca (la domiciliu cu ajutorul unor membri ai familiei) fie de particularităţile unor funcţiuni. Normele respective configurează fie o varietate nouă de contract de muncă (la domiciliu) avînd un specific propriu şi trăsături caracteristice care-l deosebesc de contractul de muncă uzual de care ne-am ocupat pînă în prezent, fie un regim juridic distinct, aplicabil unor anumite categorii de persoane sau funcţiuni.

În cele ce urmează ne vom ocupa de regimul juridic aplicabil la încadrarea unor anumite persoane sau în anumite funcţii precum şi de contractul de muncă la domiciliu.

2.2. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A CONDUCĂTORILOR DE UNITĂŢI. Unităţile economice de stat reprezintă, în orînduirea noastră socialistă, locul unde se făureşte majoritatea covîrşitoare a valorilor materiale, deţinînd astfel o pondere deosebit de ridicată în crearea

Scanned with OKEN Scanner

venitului național. Avînd în vedere acest lucru, încadrarea unei persoane în funcția de conducător și de coordonator a acestor unități este normal să fie supusă unui regim special, diferențiat, de încheierea contractelor de muncă pentru celelalte funcții din cadrul organizațiilor respective. Normele speciale care constituie acest regim de strictă aplicabilitate se referă la cuprinsul propriu-zis al contractului de muncă, precum și la stabilirea unei proceduri speciale proprii și exclusiv acestor încadrări.

● Cu privire la cuprinsul contractelor de muncă a persoanelor ce urmează a fi încadrate în funcția de director de întreprindere, conducător de unitate subordonată centralei sau director general în centrală, actele normative cuprind unele dispoziții deosebite.

— Între persoana care urmează a fi încadrată în funcția de conducător de unitate și organul ierarhic superior al unității se încheie un contract, care, spre deosebire de celelalte categorii de contracte de muncă, va cuprinde, în afară de clauzele uzuale, și un angajament al persoanei în cauză.

Clauzele speciale vor cuprinde angajamentul și răspunderea acestor persoane :

— de a păstra, apăra și valorifica la un nivel superior bunurile încredințate ;

— de a restitui — la termenele și în condițiile legii — valoarea mijloacelor materiale pe care statul le-a pus la dispoziția colectivului de muncă respectiv ;

— de a preda, cînd va fi cazul, fondurile materiale și bănești de care răspund ;

— de a lua măsurile necesare pentru buna gospodărire a unității ;

— de a introduce tehnica nouă și tehnologiile avansate ;

— de a asigura creșterea eficienței economice a întregii activități.

● Încadrarea sau promovarea în astfel de funcții implică în afară de studii și stagiu, și o serie de condiții de fond, prevăzute în al. 1 al art. 36 din Legea nr. 12/1971, iar procedura numirii este total diferită de cea uzuală.

2.3. INCADRAREA ÎN MUNCĂ A ANUMITOR CADRE DE CONDUCERE. Art. 73 din Codul Muncii prevede o nouă categorie de angajați : **cadrele de conducere** se vor stabili de ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București. În art. 20, Legea nr. 12/1971 stabilește o categorie de angajați distinctă de aceea a funcțiilor de conducere, denumită **personalul de conducere** care cuprinde, conform acestei prevederi, funcțiile de director, inginer șef, contabil șef sau alte funcții echivalente cu acestea. Credem că noua denumire : **cadre de conducere**, utilizată de Codul Muncii, ar putea cuprinde funcțiile

Scanned with OKEN Scanner

înglobate de art. 20 din Legea nr. 12/1971. În acest mod reglementările respective nu vor folosi noţiuni şi categorii juridice deosebite, ci numai denumirea alternativă de personal de conducere sau cadre de conducere.

Legea finanţelor în art. 230 şi 231 stabileşte anumite funcţii din cadrul unităţilor, al căror contract de muncă trebuie să aibă un cuprins special. Aceste funcţii sînt următoarele (utilizînd denumirile Legii) :

— conducătorul compartimentului financiar contabil, denumire care include funcţia de contabil şef şi aceea de director economic ;

— conducătorii compartimentelor de aprovizionare, producţie, desfacere, organizarea muncii etc.

● **Cuprinsul contractelor de muncă al cadrelor de conducere.** Art. 73 din Codul Muncii fixează conţinutul obligatoriu al contractelor de muncă ce se încheie cu cadrele de conducere. Potrivit textului citat, respectivele contracte de muncă vor cuprinde două serii de clauze : unele uzuale, prevăzute în art. 64 din Cod şi care constituie nucleul minim obligatoriu, comun tuturor contractelor, şi altele speciale, care vor conţine angajamentul şi răspunderea acestor persoane de a păstra, apăra şi valorifica la un nivel superior bunurile ce le-au fost încredinţate de a restitui — în condiţiile legii — valoarea mijloacelor materiale acordate colectivului de muncă pe care-l conduc, de a preda fondurile de care răspund, precum şi de a lua măsuri pentru buna gospodărire a unităţii şi creşterea eficienţei economice a activităţii acesteia.

● Potrivit art. 232 din Legea nr. 2/72, în contractele ce se încheie la numirea în funcţie a cadrelor acolo specificate se vor înscrie, alături de clauzele uzuale, şi obligaţiile care revin acestor conducători de compartimente, în baza prevederilor Legii sus-citate şi a altor dispoziţii legale.

● Trebuie arătat în mod special că, deşi obligaţiile conducătorului compartimentului financiar-contabil sînt prevăzute în mod generic în art. 230 din legea menţionată, totuşi textul cuprinde şi alte obligaţii neprecizate în H.C.M. nr. 1885/1970. Evidenţiem unele obligaţii specificate în Legea nr. 9/1972 care nu sînt prevăzute în Hotărîrea precitată, aceasta constituind, în continuare, sediul materiei :

— îndeplinirea obligaţiilor cu privire la controlul operativ curent — sarcină neprevăzută în art. 9 lit. 1 din Hotărîre ;

— analiza pe bază de bilanţ a rezultatelor obţinute de unitate — nespecificate în art. 9 lit. c, d şi e.

Faţă de dispoziţia imperativă a Legii nr. 9/1972 (art. 232), toate obligaţiile ce revin acestei funcţii vor fi înscrise în contractul de

muncă încheiat la numirea persoanei respective, chiar dacă ele sînt stabilite în detaliu prin regulamentul de organizare şi funcţionare al unităţii, aşa cum prevede art. 9 alin. penultim din Hotărîrea nr. 1885/1970.

2.4. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A GESTIONARILOR. Grija deosebită pentru apărarea valorilor materiale aparţinînd avutului obştesc a determinat editarea unor norme speciale cu privire, atît la încheierea contractelor de muncă cu persoanele cărora urmează a li se încredinţa gestiuni cît şi la executarea acestor contracte

Încheierea acestor contracte de muncă este supusă de lege unor duble cerinţe şi anume: unele vizează capacitatea persoanelor respective de a exercita dreptul lor de muncă pentru aceste funcţii specifice, iar altele se referă la îndeplinirea anumitor condiţii speciale.

● Aptitudinea şi conduita persoanelor ce urmează a fi încadrate în posturi de gestiune trebuie să fie nealterată.

Legile nr. 22/1968, nr. 18/1968 republicată nr. 19/1971 şi nr. 3/1972, stabilesc următoarele limitări de capacitate, interzicînd accesul la funcţii de gestiune a persoanei care se află în una din următoarele situaţii:

— a fost condamnată pentru una din infracţiunile prevăzute în anexa Legii nr. 22/1969, chiar dacă a fost graţiată (art. 4 al. I, Legea 22/1969);

— este în curs de urmărire penală sau de judecată pentru săvîrşirea uneia din infracţiunile prevăzute în lista anexă (art. 4 al 2 Legea 22/1969);

— nu au trecut doi ani de la survenirea amnistiei în cazul cînd persoana condamnată se află în curs de urmărire penală sau a fost judecată pentru aceleaşi infracţiuni menţionate; astfel spus, cei amnistiaţi nu pot fi angajaţi sau trecuţi într-o funcţie de gestiune decît după expirarea unei perioade de doi ani de la intervenirea amnistiei (indiferent în ce fază a procesului penal sau după condamnare) (art. 4 al. 3 L. 22/1969);

— a fost condamnată, cu suspendarea condiţionată a pedepsei, şi nu a expirat termenul de încercare plus doi ani de la expirarea acestuia (art. 4 al. 3 L. 22/1969);

— a fost obligată prin hotărîre judecătorească definitivă la plata impozitului potrivit Legii nr. 18/1968, modificată şi republicată în 1972;

— a fost condamnată pentru infracţiunile prevăzute de Legea nr. 19/1971 în art. 138 şi 139;

— a fost condamnată pentru infracţiunile prevăzute de Legea nr. 3/1972 în art. 75—79 inclusiv, potrivit art. 86 din aceiaşi Lege;

— nu a împlinit cel puţin 18 ani ; pentru unele gestiuni mai complexe se cere împlinirea vîrstei de 21 ani (art. 3 Legea nr. 22/1969).

Condiţiile speciale, cerute de actele normative pentru încadrarea sau trecerea în astfel de funcţii sînt următoarele :

— absolvirea minimum a şcolii generale sau a unei şcoli echivalente (art. 3 al. I. Legea 22/1969) ; pentru gestiunile mai complexe şi în funcţie de natura şi valoarea bunurilor, ministerele şi celelalte organe centrale pot pretinde absolvirea liceului ori o şcoală profesională în specialitatea corespunzătoare gestiunii sau o şcoală echivalentă (art. 3 lit. a, Legea 22/1969) ;

— în cazuri deosebite, se cere un anumit stagiu în munca de gestionar (art. 3, lit. a, L. 22/1969) ;

— prezentarea sau producerea unei dovezi eliberate de la ultimul loc de muncă (unitate) din care să rezulte dacă solicitantul a produs pagube avutului obştesc, natura acestora şi dacă ele au fost acoperite (art. 6 Legea 22/1969). Potrivit instrucţiunilor Ministerului Finanţelor, această adresă poate fi înlocuită cu o menţiune specială făcută pe fişa de lichidare. Norma legală nu închide accesul la o funcţie gestionară celor ce, eventual, au produs pagube, ci se pretinde numai existenţa unei asemenea dovezi pentru ca, în funcţie de cuprinsul acesteia, conducătorul unităţii să aprecieze şi să hotărască cele cuvenite (art. 6 al. I şi alin. final Legea nr. 22/1969) ;

— în cazul ocupării unei funcţii care presupune o gestiune comună, este necesar avizul scris al celorlalţi gestionari (art. 7 al. I. Legea 22/1969) ;

— în cazul încadrării într-o funcţie din subordinea unui gestionar, este necesar avizul scris al acestuia (art. 7 al. II Legea 22/1969).

Neîndeplinirea acestor cerinţe legale atrage nulitatea contractului respectiv de muncă şi atrage, concomitent, răspunderea celor vinovaţi.

2.5. ÎNCADRAREA PENSIONARILOR. Potrivit Legii nr. 27/1966 privind pensiile de asigurări sociale de stat şi pensia suplimentară (republicată în Buletinul Oficial nr. 116 din 25 oct. 1972), plata pensiei se suspendă în perioada în care pensionarii lucrează în baza unui contract de muncă. De la această regulă generală, atît Legea amintită cît şi alte acte normative, stabilesc o serie de excepţii determinate de necesităţile de personal ale unor unităţi spre a le îngădui ca să folosească experienţa şi priceperea persoanelor pensionate.

În stadiul actual al legislaţiei noastre, sînt admise încadrările sau menţinerile în funcţie a următoarelor categorii de pensionari :

— a celor pentru limită de vîrstă, cu salariul integral şi 50% din pensie ;

— a celor pentru limită de vîrstă, cu salariul integral și pensie în întregime ;

— a pensionarilor orbi, cu pensie și salariul integral ;

— a celor pentru limită de vîrstă, cu salariul și pensie integrală cînd lucrează în mediul rural și în unele unități anume specificate ;

— a pensionarilor de invaliditate gradul III ;

— a celor de invaliditate gradul I și II, care au recomandarea de a presta activități cu caracter reconfortant.

— a pensionarilor militari în condițiile legii.

În cazul cînd unitățile nu respectă prevederile legale privind cumulul pensiei cu salariul și, în acest mod, determină plata unor pensii sau ajutoare sociale necuvenite, ele sînt obligate să restituie cu titlu de despăgubiri către organele de pensii sumele respective, recuperîndu-le de la angajații vinovați.

În conformitate cu Circulara nr. 170056 din 3 dec. 1970 a Ministerului Muncii, pensionarilor reîncadrați în muncă în conformitate cu prevederile art 57 și 58 din Legea nr. 27/1966 și art. 40—43 din Decretul nr. 141/1967 li se poate acorda de către conducerile unităților un număr de trepte de salarizare sau gradații pînă la nivelul celor avute anterior pensionării.

Pensionarilor reîncadrați în alte funcții decît cele deținute anterior pensionării li se aplică aceleași reguli ca tuturor celorlalți angajați trecuți pe alte funcții.

● **Încadrarea sau menținerea în funcție a penisonarilor pentru limită de vîrstă cu salariul integral și 50% din pensie** este reglementată de art. 57 (1) din Legea nr. 27/1966. Potrivit acestui text, pensionarii menționați mai sus, precum și cei cu pensii acordate prin hotărîri ale altor organe competente, pot lucra pe baza unor contracte de muncă, avînd dreptul să primească, pe lîngă salariu, și 50% din pensie, dar nu mai puțin de 500 lei, în următoarele condiții :

— pensionarii care au împlinit vîrsta de 62 de ani bărbați și 25 de ani de muncă (femeile 57 ani și 20 ani de muncă), precum și cei pensionați la cererea lor (60 ani bărbații și respectiv 55 ani femeile), dar numai după împlinirea vîrstei de 62 de ani și 57 de ani (după caz) astfel cum prevede art. 57 (2) și art. 9 lit. b din Legea nr. 27/1966 ;

— trebuie să fie strict necesari unităților ;

— încadrarea sau menținerea se poate face numai în funcții și meserii admise la cumul, astfel cum se stabilesc de ministere, alte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene (și al municipiului București) ;

— în perioada încadrării, ei primesc și 50% din pensia suplimentară ;

— plata pensiilor se face de către unitățile la care sînt angajați din fondurile de asigurări sociale ;

— pensionarii sînt obligați să comunice unității la care lucrează calitatea de pensionar potrivit art. 68 (1) din H.C.M. nr. 252/1971 (republicată în 1972) precum și în termen de 15 zile de la angajare, organului de pensii, locul de muncă și data de cînd lucrează, conform art. 68 (2) din aceiași hotărîre ;

— unitățile sînt obligate a comunica angajarea către organul de pensie în termen de cel mult 15 zile de la încadrarea celui în cauză potrivit art. 68 (5) din hotărîre.

● **Încadrarea sau menținerea în funcție a pensionarilor pentru limită de vîrstă cu salariul integral și pensie integrală.** Aceleași categorii de pensionari menționați mai sus (inclusiv cei prevăzuți de art. 57(2) și art. 9 lit. b. din Lege) au dreptul la pensia integrală pe timpul cît lucrează, dar numai în următoarele situații prevăzute expres în art. 58(1) din același act normativ :

— cînd sînt angajați în posturi cu pînă la 1/2 normă inclusiv ;

— cînd au contracte de muncă pe durată determinată de pînă la 4 luni în cursul unui an calendaristic, pentru activități cu caracter temporar sau sezonier, ori pentru înlocuirea unor persoane care, din diferite cauze, nu lucrează, dar cărora, potrivit normelor legale, li se menține contractul de muncă (spre exemplu : în locul unor angajate aflate în concediu pentru maternitate sau în locul unor persoane chemate să-și satisfacă serviciul militar, cazuri în care, celor în cauză, li se menține contractul de muncă) ;

— la persoane fizice, cooperative agricole de producție și case de ajutor reciproc.

În cazurile de mai sus pensionarii primesc, în întregime, atît pensia de asigurări, cît și pensia suplimentară de la organul de pensie potrivit art. 69 din H.C.M. nr. 252/1967 republicată.

De asemenea, atît pensionarii cît și unitățile au obligația de a face înștiințările cuvenite, astfel cum am arătat mai sus, potrivit art. 68 din hotărîre.

● **Pensionarii lipsiți de capacitate vizuală** primesc salariul și pensia integrală. Potrivit art. 66 din H.C.M. nr. 252/1967 (republicată) persoanelor pensionate pentru invaliditate, indiferent de vîrstă, din cauza lipsei capacității vizuale primesc în întregime pe timpul cît sînt încadrați în muncă pensia de asigurări și pensia suplimentară de la organele de pensii. Obligațiile prevăzute în art. 68 din hotărîre pentru cei în cauză și unități (menționate mai sus) trebuie îndeplinite și în situația de față.

● **Încadrarea pensionarilor pentru limită de vîrstă potrivit H.C.M. nr. 334/1971** (publicată în Buletinul Oficial nr. 44 din 1 aprilie 1971).

Scanned with OKEN Scanner

Avîndu-se în vedere nevoia de cadre calificate în anumite sectoare ale economiei, prin această hotărîre s-a prevăzut că pensionarii pentru limită de vîrstă primesc, pe lîngă salariu, și pensia în întregime (inclusiv pensia suplimentară) pe timpul cît lucrează :

— în mediul rural, pe baza unor contracte de muncă (indiferent de durată) la unități de producție sau de prestări de servicii de interes local, ale cooperației, la fermele de producție ale I.A.S. și în S.M.A. ;

— în mediul urban, în unități de producție sau de prestări de servicii ale industriei locale și ale cooperației meșteșugărești (cu mențiunea că atît meseriile sau funcțiile cît și localitățile urbane sînt stabilite de către comitetele executive ale consiliilor populare județene cu acordul Ministerului Muncii și U.G.S.R.). În cazurile de față s-au avut în vedere, de regulă, muncitorii cu înaltă calificare, inginerii și alte cadre de specialitate.

Pentru a beneficia de prevederile H.C.M. nr. 334/1971 trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții :

— persoanele în cauză să fie pensionate pentru limită de vîrstă indiferent de vechimea în muncă ;

— să aibă 62 ani bărbații și 57 ani femeile, adică să fi împlinit vîrstele de la care unitățile pot cere pensionarea lor.

Și în aceste cazuri, atît pensionarii cît și unitățile trebuie să facă înștiințările și comunicările legale (menționate mai sus).

Pensia celor în cauză se face, în continuare, de către oficiile de pensii.

● **Încadrarea pensionarilor de invaliditate gradul III.** Potrivit art. 59(1) și (2) din Legea nr. 27/1966 (republicată în 1972) pensionarii de invaliditate de gradul III vor primi, pe timpul cît sînt angajați, pe lîngă salariu, și pensia în întregime, fără ca acestea, împreună, să poată depăși salariul tarifar în vigoare, corespunzător funcției avute la data pensionării de invaliditate.

În cazul cînd salariul tarifar, împreună cu pensia, ori numai salariul tarifar depășesc salariul tarifar în vigoare, corespunzător funcției avute la data pensionării de invaliditate, pensia se reduce sau se suspendă după caz. Salariul tarifar în vigoare este cel din luna pentru care se face plata.

De aceste prevederi beneficiază pînă la împlinirea vîrstei de 62, respectiv de 57 ani, și pensionarii de invaliditate gradul III cărora, la trecerea, din oficiu, în categoria pensionarilor pentru limită de vîrstă, li s-a menținut cuantumul pensiei de invaliditate potrivit art. 59(4) din Legea nr. 27/1966 (republicată în 1972). Aplicarea acestor prevederi necesită unele explicații :

— pensionarii de invaliditate gradul III au dreptul să lucreze, cu program redus cu 2 sau 4 ore, dacă au capacitate de muncă limitată,

Scanned with OKEN Scanner

sau cu program normal, dar cu schimbarea locului de muncă ;

— salariul tarifar nu cuprinde retribuția pentru acord, sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceiași unitate, precum și celelalte sume ce nu fac parte integrantă din salariul tarifar ;

— salariul tarifar de încadrare, corespunzător meseriei sau funcției deținute la data pensionării, se stabilește printr-o operațiune de aducere la nivelul celui în vigoare (actualizarea salariului pentru postul respectiv) ;

— pensionarii în cauză au drept și la pensia suplimentară care însă se include în calculul menționat mai sus ;

— în perioada în care salariul acestuia este diminuat (schimbare de funcție, concediu fără plată) cu excepția concediilor medicale și a absențelor nemotivate, cota parte din pensie se majorează în mod corespunzător ;

— în timpul cît sînt în incapacitate temporară de muncă, nu primesc pensia de invaliditate ci ajutorul material prevăzut de H.C.M. nr. 880/1965 (modificată prin H.C.M. nr. 1356/1968) ;

— orice recalculare de salariu determină o recalculare corespunzătoare a pensiei ;

— plata pensiilor de invaliditate și a celei suplimentare se face de unitatea unde lucrează.

● **Încadrarea pensionarilor de invaliditate gradul I și II cu recomandare pentru munci reconfortante.** Potrivit art. 59(3), pensionarii de invaliditate gradul I și II, care au recomandarea organelor de expertiză medicală și de recuperare a capacității de muncă, pentru prestarea unei activități cu caracter reconfortant, vor primi de la oficiul de pensii, pe timpul cît sînt încadrați în muncă, pensia integrală.

● **Încadrarea pensionarilor militari** se poate face în orice muncă, pînă împlinesc vîrsta de 62 ani, în raport cu pregătirea și capacitatea lor, potrivit următoarelor norme :

— pensionarii militari cu pensie de serviciu precum și cei cu pensii acordate prin H.C.M. și de alte organe competente, ieșiți din cadrele permanente pînă la 1 ianuarie 1967, primesc pînă la vîrsta de 62 ani, pe lîngă salariu, și 50% din pensie, dar nu mai puțin decît pensia avută în decembrie 1966 (art. 41—1 — din Decretul nr. 141/1967 republicat în 1972) ;

— aceleași categorii de persoane, ieșite din cadrele permanente după 1 ianuarie 1967, primesc, pînă la vîrsta de 62 ani, pe lîngă salariu, și 50% din pensie, dar nu mai puțin de 500 lei (art. 41—2 — Decret nr. 141/1967) ;

— aceleași categorii de persoane, primesc, pe lîngă salariu, și pensia integrală, pe timpul cît sînt angajați, în posturi cu pînă la 1/2

Scanned with OKEN Scanner

normă inclusiv, cu contracte de muncă pe durată de pînă la 4 luni, în cursul unui an calendaristic, în alte situații, stabilite prin H.C.M. (art. 42—1 și 2 din același act normativ ;

— pensionarii de invaliditate de gradul III vor primi, pe timpul cît sînt angajați, pe lîngă salariu, și pensia în întregime, fără ca acestea împreună să poată depăși nivelul soldei actualizate care a stat la baza calculului pensiei (art. 43 Decret nr. 141/1967) ;

— pensionarii de invaliditate de gradul I și II, care au recomandarea comisiilor de expertiză medico-militară pentru prestarea unei activități cu caracter reconfortant, vor primi salariul și pensia în întregime (art. 43—3 — Decret nr. 141/1967) ;

— pensionarii militari, lipsiți de capacitate vizuală, primesc pe timpul cît sînt încadrați în muncă pensia în întregime (art. 58—1 — din H.C.M. nr. 2006/1967 republicată în 1972).

● Obligațiile unității la încadrarea pensionarilor militari sînt, potrivit art. 59(4) din H.C.M. nr. 2006/1967 următoarele :

— să ceară celor pe care îi angajează să menționeze în cerere dacă sînt sau nu pensionari militari :

— să comunice în termen de 15 zile de la încadrare ,organului de pensie de care aparțin cei în cauză, salariul tarifar al acestora și data angajării :

— pentru pensionarii care au vîrsta de peste 62 ani unitățile vor preciza dacă sînt sau nu încadrați în funcții admise la cumulul pensiei cu salariul :

— în același termen de 15 zile vor comunica orice schimbare intervenită în situația pensionarului angajat.

Unitățile care, prin nerespectarea obligațiilor legale privind cumulul pensiei cu salariul, determină plata unor pensii necuvenite, sînt obligate la restituirea integrală a acestora către organul de pensii respectiv.

● Pensionarii militari încadrați au următoarele obligații :

— să comunice unității la care lucrează calitatea de pensionar și organul de pensii care le plătește pensia art. 59—1 — H.C.M. nr. 2006/1967) ;

— să comunice aceluiași organ de pensii unitatea la care sînt angajați și data de la care lucrează (art. 59—2 — H.C.M. nr. 2006/1967).

Potrivit art. 58 din Legea nr. 27/1966, Consiliul de Miniștri a aprobat, pe o durată limitată, cumulul integral al pensiei, cu salariul și în alte ramuri ale economiei, de pildă în industria constructoare de mașini, industria alimentară etc.

2.6. CONTRACTUL DE MUNCĂ PRIVIND PRESTAREA MUNCII LA DOMICILIU. Art. 2 lit. „b" din H.C.M. nr. 1956/1970 conferă denumirea de mai sus contractelor în care obiectul asupra căruia

Scanned with OKEN Scanner

părțile au căzut de acord prezintă următoarele două caracteristici principale :

— se prestează la domiciliul persoanei încadrate ;

— volumul producției necesită neapărat o activitate neîntreruptă de cel puțin 3 luni.

Actele normative care reglementează această varietate de contract de muncă stabilesc anumite condiții și îi conferă unele caracteristici proprii și definitorii.

● Durata acestui contract variază, conform pct. 1 din Normele nr. 170027/1971 ale Ministerului Muncii, în raport cu volumul de producție și anume :

— dacă este necesară o activitate neîntreruptă de 3—12 luni, contractul de muncă se va încheia pe o durată determinată ;

— dacă se impune o activitate ce depășește 12 luni, contractul va fi pe durată nedeterminată.

● Contractul de muncă privind prestarea muncii la domiciliu nu se poate încheia pentru orice activități și în orice situații, ci numai pentru realizarea anumitor produse sau lucrări cuprinse în liste ce se stabilesc pe unități de către ministere, celelalte organe centrale sau comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București. Sînt avute în vedere cu deosebire lucrări și obiecte de artizanat sau care, prin specificul lor, pot fi executate la domiciliu. Încheierea și executarea unor astfel de contracte pentru produse ori lucrări necuprinse în listele aprobate sau de către unități neautorizate, reprezintă o încălcare a unei norme imperative, avînd ca urmare nulitatea de drept a contractului. Prin consecință, singura pretenție pe care o poate avea în astfel de cazuri persoana interesată, este dreptul de a fi remunerată.

● Din coroborarea prevederilor art. 2 lit. „b" din H.C.M. nr. 1956/1970 cu art. 70 din Codul Muncii și cu pct. 1 lit. „a" și „b" și pct. 4 din Norme, rezultă că este obligatoriu, chiar la încheierea contractului a se determina sarcina lunară și, respectiv, durata acestuia în funcție de volumul de producție total stabilit prin acordul părților.

● Prestarea muncii la domiciliu se poate face și cu ajutorul altor persoane și anume membrii de familie arătați în actul normativ (soț, copii, părinți, socri, surori, frați), indiferent de domiciliul acestora. Prin consecință, în produsul sau lucrarea realizată se încorporează și rezultatul muncii prestate de persoanele arătate expres în norma legală, fără însă ca dreptul la remunerare a titularului de contract să fie diminuat.

● Persoanele ce urmează a se încadra pe baza unui contract de muncă privind prestarea muncii la domiciliu nu sînt supuse condițiilor cerute de art. 10—11 din Legea nr. 12/1971 cu privire la studii,

Scanned with OKEN Scanner

vechime etc. Unitatea are însă obligaţia, potrivit pct. 2 din Norme, să verifice cunoştinţele profesionale ale celor în cauză.

● Remunerarea nu se face periodic ci la predarea produsului, pe bază de recepţie, la termenele stabilite prin contract (pct. 5 din Norme).

● Drepturile conferite de calitatea de angajat se acordă potrivit art. 4 din Hotărîre numai cu condiţia ca cel în cauză să execute o producţie egală cu celelalte persoane care prestează munca în incinta unităţii. Ţinîndu-se însă seama de condiţiile de muncă de la domiciliu, care sînt inferioare celor din incinta unei unităţi socialiste — şi de dispersia obişnuită la nivelul de realizare a normelor de muncă, este cazul să se considere că realizarea unui procent de 70% din volumul de producţie stabilit pentru cei care lucrează la sediul întreprinderii, reprezintă îndeplinirea sarcinilor minime (pct. 4 al. 2 din Norme). În aceste condiţii se consideră ca vechime în muncă întreaga perioadă lucrată. În lunile în care s-a realizat o producţie între 50—70% din volumul stabilit prin contractul de muncă, vechimea în muncă se calculează proporţional cu respectivele realizări potrivit art. 39 alin. 2 din Legea nr. 27/1966

● Aceste contracte de muncă se pot desface — în afara cazurilor prevăzute de Codul Muncii — în conformitate cu art. 5 din H.C.M. şi pct. 4 din Norme şi în situaţiile în care cel în cauză foloseşte muncă salariată sau nu realizează cel puţin 70% din volumul de producţie stabilit. În primul caz. desfacerea contractului de muncă este obligatorie, în timp ce în cazul al doilea unitatea are dreptul de a aprecia întrucît norma legală menţionează că se „poate" lua această măsură.

2.7. CONTRACTUL DE MUNCĂ AL MINORILOR ÎNTRE 14 ŞI 16 ANI. Potrivit prevederilor Decretului nr. 31/1954, reiterate de art. 7 din Codul Muncii, minorul între 14 şi 16 ani are dreptul a încheia numai anumite contracte de muncă, iar exercitarea acestui drept nu o poate face singur.

Capacitatea acestor minori de a încheia contracte de muncă suferă o dublă restrîngere : una care se referă la obiectul muncii şi alta la consimţămîntul lor.

Din prevederea expresă, cuprinsă în art. 7 din Cod, rezultă că minorii între 14 şi 16 ani pot încheia contracte de muncă cu un obiect limitat în modul următor ;

— încadrarea acestora se poate face numai în munci temporare potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele lor ;

— în unităţile industriale se pot încadra numai de la vîrsta de 15 ani în munci corespunzătoare dezvoltării fizice, aptitudinilor şi cunoştinţelor lor. Rezultă de aci că minorii sub 16 ani pot pe deoparte

Scanned with OKEN Scanner

încheia numai contracte de muncă pe durată determinată (temporar) și că nu pot presta munci în unitățile industriale decît de la vîrsta de 15 ani.

Pentru încheierea unui contract de muncă de către un minor între 14 și 16 ani, este necesară încuviințarea părinților sau a tutorilor. Această cerință a legii vizează însăși capacitatea juridică a minorului. Prin consecință, la încheierea tuturor contractelor de muncă a minorilor sub 16 ani este necesară o dublă manifestare de voință : a minorului care se încadrează în muncă precum și a părinților sau tutorilor. Aceasta nu înseamnă însă că părinții sau tutorii figurează alături de minor ca parte în contractul de muncă.

Încuviințarea acestora trebuie să îndeplinească următoarele condiții de formă și de fond :

— să fie anterioară sau cel puțin concomitentă cu încheierea contractului ;

— să fie specială, adică exprimată pentru fiecare contract în parte ;

— să fie expresă — consimțămîntul în asemenea situații nu se poate prezuma sau deduce ;

— se poate ratifica ulterior, deoarece contractul, deși nul la naștere, poate fi consolidat pe parcurs prin obținerea încuviințării dacă efectele produse nu au fost în contradicție cu scopul normei legale înlăturate ;

— poate fi retrasă pe parcursul executării raporturilor de muncă. ceea ce va avea ca efect desfacerea contractului de muncă.

Părinții sau tutorii au dreptul și datoria de a verifica toate condițiile, conținutul și consecințele contractului de muncă la încheierea acestuia, iar apoi, pe parcursul executării, au obligația de a analiza condițiile de prestare a muncii. Persoanele în cauză au un drept suveran de apreciere, care nu este supus nici unei condiții și care nu poate fi exercitat de nimeni altul în locul lor, cu privire la modul în care se execută prestarea muncii de către minor. În cazul cînd părinții sau tutorii consideră că sănătatea sau capacitatea fizică sau intelectuală a minorului este periclitată prin continuarea raporturilor de muncă. pot proceda la retragerea consimțămîntului. act ce are drept efect încetarea contractului de muncă.

Interesul deosebit manifestat de statul nostru pentru tineret își găsește expresia nu numai în normele speciale edictate cu privire la încheierea contractului de muncă, ci și în privința executării acestuia.

Regimul juridic aplicabil executării raporturilor de muncă se caracterizează prin anumite particularități.

Astfel, prestarea muncii în cadrul raporturilor cu unitatea se va face concomitent cu continuarea studiilor pentru absolvirea învățămîntului obligatoriu de cultură generală (art. 7 Codul Muncii).

Scanned with OKEN Scanner

— Minorii între 14—16 ani au o durată redusă a timpului de lucru — 6 ore pe zi — fără scăderea corespunzătoare a remunerării (art. 162 Codul Muncii).

— Durata concediului de odihnă a tinerilor sub 18 ani este de 18—24 zile lucrătoare în fiecare an calendaristic (art. 163 Codul Muncii și art. 1 (2) din Legea nr. 26/1967).

— Minorii nu pot fi repartizați la locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase și nu pot fi folosiți la muncă în timpul nopții (art. 161—1 — Codul Muncii).

— Nu pot îndeplini nici un fel de funcție de gestiune (art. 3 Legea nr. 22/1969).

2.8. **INCADRAREA ÎN MUNCĂ A CETĂȚENILOR STRĂINI.** Potrivit art. 2 din Legea nr. 25/1969, sînt străini persoanele care nu au cetățenia română — fie că au o cetățenie, fie că nu au nici una.

● În țara noastră legea conferă cetățenilor străini aceleași drepturi fundamentale pe care le recunoaște propriilor săi cetățeni. Reglementînd raporturile de muncă ale străinilor în țara noastră, Legea nu face **în principiu** nici o discriminare între aceștia și cetățenii români, consacrînd un **statut** unic **de angajat.**

De aci o serie de consecințe : străinii vor avea aceleași drepturi (salariu, premii, gratificații, concedii, ajutoare materiale, etc.) aceleași obligații (de a respecta timpul de lucru, disciplina muncii) și vor fi supuși aceloraşi reglementări privind protecția muncii, jurisdicția muncii etc. ca și cetățenii români.

— Dispozițiile Codului Muncii cu privire la capacitatea de a încheia un contract de muncă fiind imperative, se vor aplica deci și cetățenilor străini chiar dacă legea lor națională (lex patriae) stabilește anumite restricții). Conchizînd deci, vor putea deveni subiecte în raportul juridic de muncă străinii minori în vîrstă de la 16 ani, iar sub această etate cu consimțămîntul părinților sau tutorilor și numai pentru muncile admise și în condițiile prevăzute de art. 7 din Codul Muncii.

● **Condiții speciale cerute cetățenilor străini.** Raportul juridic de muncă stabilit între cetățenii străini și unitățile socialiste deși — așa cum am arătat — este, în principiu, egal cu cel aplicabil cetățenilor români, totuși Legea cere îndeplinirea unor anumite condiții, care constituie, de altfel, specificul, particularitatea acestor încadrări în muncă, motiv pentru care le analizăm în mod distinct.

● Pot fi angajați numai străinii care domiciliază în România. De la această regulă, care rezultă implicit din art. 25 al Legii, este stabilită o excepție care se referă la străinii veniți în țara noastră pentru a

Scanned with OKEN Scanner

desfăşura o activitate **temporară**, în baza unor contracte sau a unor angajamente internaţionale încheiate de unităţi socialiste (art. 23 alin. 5 din Lege).

Dovada stabilirii domiciliului în România se face cu „carnetul de identitate" care se eliberează conform art. 7 alin. 1 din Lege de către Ministerul de Interne pe baza documentului de trecere a frontierei şi a actelor de stare civilă. Rezumînd, arătăm că încadrarea în muncă a unui cetăţean străin se va face numai la prezentarea carnetului de identitate sus-arătat.

În cazurile în care organele competente din cadrul Ministerului de Interne au stabilit cetăţeanului străin obligaţia de a domicilia într-o anumită localitate, unităţile care fac astfel de angajări au o dublă obligaţie :

— să stabilească raza unde îşi va desfăşura activitatea persoana în cauză prin contractul de muncă, astfel încît limitele geografice ale locului său de muncă să coincidă cu perimetrul localităţii unde i s-a fixat domiciliul ;

— să nu procedeze la delegarea, detaşarea sau transferarea cetăţeanului străin într-o altă localitate în afara acesteia în care domiciliază fără a obţine **în prealabil** acordul organelor competente (art. 21 alin. 4 din Lege) ;

● **Acordul** Ministerului de Interne constituie a doua condiţie cerută de lege pentru angajarea unui cetăţean străin.

Neîndeplinirea acestor condiţii cerute expres şi imperativ de Lege fie de către unitate fie de către cetăţeanul străin duce la nulitatea absolută a contractului de muncă, deoarece ambele sînt cerinţe pentru validitatea încheierii acestui contract. Credem, alături de alţi autori, că efectele acestei nulităţi absolute pot fi înlăturate prin validarea ulterioară a contractului, obţinîndu-se de către cel în cauză carnetul de identitate şi acordul necesar pentru angajare.

● **Funcţii şi unităţi inaccesibile**. Potrivit art. 23 al. 2 din Legea nr. 25/1969, străinii nu au acces la funcţiile de conducere. Deoarece Legea respectivă nu defineşte şi nici nu conturează noţiunea de funcţie de conducere, unităţile vor trebui să recurgă fie la prevederea cuprinsă în art. 6 lit. c din Legea nr. 12/71, fie la dispoziţia art. 189 din Codul Muncii (între normele respective sînt, de altfel, insensibile deosebiri care se referă mai mult la formulare decît la substanţă) şi cu respectarea D. Nr. 424/1972.

● Legea obligă ministerele, celelalte organe centrale de stat şi obşteşti de a stabili instituţiile, întreprinderile şi organizaţiile economice care nu au dreptul a angaja cetăţeni străini.

Rezumînd cele expuse pînă acum rezultă că toate contractele de muncă în care figurează ca parte un străin sînt supuse unor condiţii restrictive privitoare la capacitatea ambelor părţi contractante :

Scanned with OKEN Scanner

străinul trebuie să obţină acordul prealabil al Ministerului de Interne, iar unitatea, să deţină aprobarea cuvenită dată de organul central din sistemul din care face parte.

Potrivit aceluiaşi articol (23) din Lege, străinii nu pot fi încadraţi în aparatul organelor puterii de stat, în unităţile M.F.A., M.I. şi nici în celelalte organe ale administraţiei de stat, sau în organele judecătoreşti ori ale procuraturii.

2.9. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ LA ORGANIZAŢIILE — PERSOANELE JURIDICE STRĂINE. Această încadrare este supusă unui regim juridic special, pe care îl expunem succint în cele ce urmează.

● **Specificul acestor raporturi de muncă.** Decretul nr. 15 din 25 ianuarie 1971 stabileşte un sistem juridic-organizatoric prin intermediul căruia reprezentanţele firmelor străine în ţara noastră şi organizaţiile economice străine să poată folosi forţa de muncă autohtonă.

În acest scop, actul normativ prevede că se vor stabili şi vor funcţiona două categorii de raporturi juridice şi anume :

— raporturi juridice de muncă pe baza unui **contract de muncă** încheiat între persoana ce urmează a fi încadrată de o parte şi Camera de Comerţ a R. S. România pe de altă parte ;

— raporturi juridice de prestare a unei activităţi, ce se nasc de această dată între Camera de Comerţ pe de o parte şi organizaţia economică străină sau reprezentanţa firmei străine, în virtutea unor contracte de prestări de servicii.

● Contractul de muncă se încheie între Camera de Comerţ şi cel ce urmează a-şi desfăşura activitatea în cadrul şi în folosul persoanei juridice străine. Vor avea deci calitatea de subiecte de drept în contractul de muncă respectiv, Camera de Comerţ şi persoana ce urmează a presta muncă în cadrul organizaţiei străine.

Evidenţiem, cu privire la încheierea contractului, un aspect propriu, specific, neîntîlnit la nici o altă categorie de contracte de muncă. Într-adevăr, potrivit prevederii exprese a actului normativ, Camera de Comerţ nu poate stabili raporturi de muncă la alegerea sa cu orice persoană capabilă a contracta, ci numai cu cele asupra cărora şi-a dat acordul reprezentanţa sau firma străină. Desigur că acordul trebuie să fie prealabil şi, prin consecinţă, are caracterul unui act — condiţie. Necesitatea acordului unei firme străine pentru încheierea anumitor acte juridice de către o unitate socialistă nu trebuie considerată ca o imixtiune în artibuţiile acesteia din urmă şi, mai puţin, ca o ingerinţă în domeniul său propriu de activitate, ci ca exercitarea unei prerogative acordată de lege, stabilită în vederea faptului unanim recunoscut că — aşa cum am

arătat — contractul de muncă este, prin excelenţă, un contract personal (se are în vedere calitatea şi capacitatea angajatului) şi care se încheie deci „intuitu personae".

Încheierea contractului de muncă de către Camera de Comerţ cu persoana indicată se face nu numai cu acordul persoanei juridice străine, ci şi la cererea acesteia.

Analizarea raporturilor dintre reprezentanţii firmelor comerciale sau organizaţia economică străină şi Camera de Comerţ, născute în virtutea contractului de prestări de servicii ce se încheie între respectivele persoane juridice, excede problematica acestei lucrări, ca de altfel şi consecinţele şi implicaţiile născute din prestarea activităţii angajatului la o unitate cu care nu are nici un fel de raporturi contractuale.

3. PROMOVAREA

3.1. NOŢIUNE. Legea nr. 12/1971 nu conţine o definiţie a noţiunii de promovare. Nici Codul Muncii nu aduce vreo precizare a conceptului respectiv, însă utilizează suficiente elemente spre a ne oferi posibilitatea definirii acestei noţiuni, spre deosebire de primul act normativ citat, care — aşa cum s-a mai arătat —, în unele prevederi (art. 22), utilizează termenul de încadrare pentru operaţiunea de promovare.

Vom considera drept promovare orice trecere a unei persoane într-o funcţie, meserie sau categorie superioară, de aceiaşi natură celei deţinute anterior. De regulă, promovarea are loc în cadrul aceleiaşi unităţi. Se pare că acesta este şi sensul pe care Codul Muncii îl conferă, în art. 75 (1) noţiunii de promovare. Trebuie adăugat însă că, în unele cazuri, încadrarea directă sau prin transfer implică (include) şi o promovare în muncă, atunci cînd persoana în cauză urmează a ocupa o funcţie, meserie sau categorie superioară la noua unitate.

Delimitarea în acest mod a noţiunii de promovare va facilita unele precizări :

— conform art. 75 (1) din Codul Muncii, trecerea muncitorilor calificaţi într-o altă treaptă de salarizare a aceleiaşi categorii nu reprezintă o promovare deoarece potrivit pct. 1 din anexa X şi pct. 2 din anexa XI la H.C.M. nr. 914/1968, treapta constituie instrumentul prin care se diferenţiază salariile tarifare în cadrul aceleiaşi categorii în raport cu calităţile personale ale angajatului.

Pentru muncitori promovarea poate avea loc deci în următoarele moduri :

— prin schimbarea meseriei ;

— prin trecerea într-o categorie superioară în cadrul aceleiaşi meserii ;

— prin trecerea de la o muncă necalificată la una calificată (la o meserie).

— Trecerea personalului TESA într-o altă gradaţie în cadrul aceleiaşi funcţii nu constituie o promovare potrivit prevederilor sus-citate.

La promovarea într-o funcţie superioară, la care sînt prevăzute gradaţii, angajatul va fi încadrat la salariul tarifar de bază al funcţiei respective. În cazul cînd acest salariu este mai mic sau egal cu cel avut în funcţia din care a fost promovat, angajatului respectiv i se va acorda un număr de gradaţii care să-i asigure, la promovarea într-o funcţie superioară de execuţie, o creştere a salariului tarifar echivalentă cu o clasă, iar la promovarea într-o funcţie de conducere se asigură creşterea salariului tarifar cu 1—2 clase de salarizare (pct. 6 din Indicaţiile la anexa XI la H.C.M. nr. 914/1968).

3.2. CONDIŢIILE NECESARE PENTRU PROMOVARE, ANTERIOARE VERIFICĂRII CUNOŞTINŢELOR. Muncitorii calificaţi pot fi admişi la examinare, potrivit art. 22 din Legea nr. 12/1971, spre a fi promovaţi în categorii superioare dacă îndeplinesc — cumulativ — următoarele condiţii :

— au efectuat în ultimele 3 luni lucrări superioare categoriei în care sînt încadraţi ;

— şi-au realizat sarcinile ce le-au revenit, cu respectarea condiţiilor de calitate ;

— îndeplinesc condiţii de pregătire şi vechime prevăzute în anexa 1 a Legii nr. 12/1971 ;

— îndeplinesc condiţiile cuprinse în indicatoarele tarifare de calificare.

O dată aceste condiţii îndeplinite, muncitorii calificaţi se pot prezenta la proba practică şi de verificare a cunoştinţelor profesionale în faţa comisiei tehnice de încadrare şi promovare a muncitorilor.

● Personalul T.E.S.A., cu funcţii de execuţie, se promovează în funcţii superioare (de aceiaşi natură) dacă îndeplineşte condiţiile de studii şi vechime cerute pentru postul respectiv, astfel cum sînt prevăzute în art. 24—29 incl. din Legea nr. 12/1971 şi în anexa 2 a aceleiaşi legi. Promovarea acestui personal în funcţii superioare se face, potrivit art. 71 din Codul Muncii, în raport cu nevoile unităţii, calităţile personale, precum şi cu rezultatele obţinute în realizarea sarcinilor. Este de subliniat deci că îndeplinirea numai a cerinţelor formale nu conferă celor în cauză dreptul la promovare, dat fiindcă legea le pretinde şi unele condiţii de fond, enumerate de art. 75 (1) din Cod. Numai îndeplinirea cumulativă a acestor condiţii de formă şi fond poate acorda celor în cauză dreptul la promovare pe bază de examen sau concurs în faţa comisiei de încadrare şi promovare a personalului T.E.S.A., alcătuită conform prevederilor cuprinse în art. 8 lit. b din Legea nr. 12/1971.

Scanned with OKEN Scanner

● Promovarea în funcţii de conducere este organizată mai exigent. În afară de condiţiile de studii şi vechime, cerute în mod special pentru fiecare funcţie de conducere astfel cum sînt precizate în atr.30—35 inc. dim Legea nr. 12/1971, Codul Muncii, în art 75(2), mai prevede o serie de cerinţe de fond şi anume : pregătirea politică, aptitudinile organizatorice şi de conducere, aprecierile şi recomandările colectivului de muncă în care şi-a desfăşurat activitatea.

Îndeplinirea cumulativă a tuturor acestor cerinţe legale care vizează, totodată, capacitatea profesională, pregătirea politică a celor în cauză, cît şi experienţa în muncă, le deschid dreptul de a promova în funcţii de conducere pe baza examenului (concursului) organizat în faţa comisiilor de încadrare şi promovare, constituite conform art. 8 din Legea nr. 127/1971.

3.3. POSIBILITATEA REDUCERII VECHIMII NECESARE PROMOVĂRII. În altă parte a lucrării s-a menţionat că vechimea constituie o condiţie obligatorie pentru promovarea în fiecare funcţie de execuţie sau conducere. Cuantumul acesteia este stabilit de norma legală, în raport cu specificul funcţiilor respective. Art. 63—64 incl. din Legea nr. 12/1971 permite ca, în anumite cazuri, organele competente să reducă vechimea minimă astfel :

● organele de conducere colectivă ale centralelor (consiliul oamenilor muncii ori biroul executiv) pot reduce vechime minimă cu cel mult 2 ani la unităţile din subordine, nou înfiinţate, în cazul promovării în funcţii de conducere pînă la nivelul şefilor de serviciu sau al şefilor de secţie (inclusiv a cadrelor tinere care îndeplinesc condiţii de studii, au dovedit competenţă şi au obţinut rezultate deosebite în activitatea practică (art. 63 al. 1 Legea nr. 12/1971).

● conducerea ministerelor şi a altor organe centrale poate reduce vechimea minimă cu cel mult 2 ani pentru celelalte funcţii de conducere — superioare celor menţionate mai sus — din unităţile nou înfiinţate din sistemul respectiv (art. 63 al. 1 fraze finală Legea nr. 12/1971) ;

● aceleaşi organe din centrală pot reduce cu pînă la 2 ani vechimea minimă la celelalte unităţi la un număr de cel mult 3% din totalul personalului TESA (art. 63 al. 2 Legea nr. 12/1971).

● organele de conducere colectivă ale unităţilor (comitetul oamenilor muncii ori colectivul de conducere operativă) pot :

— reduce vechimea minimă la unităţile nou înfiinţate cu pînă la 2 ani în cazul încadrării sau promovării muncitorilor în categoria a 4-a şi următoarele (inclusiv a cadrelor tinere cu pregătire corespunzătoare care au dat rezultate deosebite în practică — art. 63 al. 4 din Legea nr. 12/1971) ;

— reduce cu pînă la 2 ani vechimea minimă la celelalte unități în vederea promovării muncitorilor în categoria 4-a și următoarele, la un număr de cel mult 3% din totalul muncitorilor calificați din cadrul unității respective (art. 63 al. 4 fraza finală Legea nr. 12/1971).

În toate cazurile enumerate mai sus, la promovările ulterioare se va ține seama de faptul dacă anterior cei în cauză au beneficiat de reducerea vechimii minime, astfel ca reducerea totală să nu depășească 2 ani.

34.. POSIBILITATEA PROMOVĂRII FĂRĂ ÎNDEPLINIREA CONDIȚIILOR DE STUDII. Necesitatea ridicării eficienței întregii activități social-economice impune — printre altele — și capacitatea corespunzătoare a celor ce sînt chemați a ocupa diferite funcții în organismele vieții sociale. Din această cauză, Legea nr. 12/1971 conferă pregătirii generale și în specialitate o importanță deosebită, stabilind, printre condițiile absolut obligatorii, existența studiilor adecvate pentru fiecare funcție în parte.

De la acest principiu general și obligatoriu se admite o singură derogare prevăzută explicit în art. 65 din Legea nr. 12/1971 și anume: în mod excepțional, la unitățile de gradele I—III din ramurile: circulația mărfurilor, agricultură, gospodărie comunală și industrie locală, unde nu se vor putea asigura cadre cu studii superioare, în vederea promovării lor în funcțiile de conducere pentru care sînt prevăzute asemenea studii, organele de conducere colectivă ale ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene, respectiv al municipiului București, vor putea aproba, de la caz la caz, ca aceste funcții să fie ocupate prin examen sau concurs de cadre cu studii medii, care au o vechime îndelungată în specialitatea funcțiilor, au obținut rezultate deosebite în activitatea profesională și au calități și aptitudini pentru munca de conducere.

Prevederile precedente se vor putea aplica numai în cazul în care la concursul organizat pentru ocuparea funcțiilor respective nu s-au prezentat cadre cu studii superioare.

3.5. MODALITĂȚI DE PROMOVARE. Din coroborarea prevederilor cuprinse în art. 7 din Legea nr. 12/1971 și în art. 75 din Codul Muncii, promovarea se poate face numai pe bază de probă practică, examen sau concurs.

● Examinarea de către comisia de încadrare și promovare a muncitorilor, atît pentru încadrarea într-o categorie tarifară, cît și pentru promovarea într-o categorie superioară se face prin efectuarea unei probe practice. Muncitorului i se dă spre executare o lucrare încadrată în categoria respectivă și în funcție de rezultatele obținute, precum și de răspunsul dat la unele întrebări ale comisiei este considerat

Scanned with OKEN Scanner

că a reuşit sau nu la proba practică susţinută în faţa comisiei tehnice de încadrare.

● Promovarea pe bază de examen (concurs) constituie modalitatea comună şi generală pentru funcţiile de execuţie şi de conducere. Examenul sau concursul se ţine în faţa comisiilor prevăzute în art. 8 lit. b din Legea nr. 12/1971 a căror alcătuire am menţionat-o în cuprinsul lucrării. Reuşita la această probă constituie o a doua treaptă, fiind o condiţie necesară dar nu suficientă, deoarece promovarea personalului T.E.S.A. se face din lista celor declaraţi reuşiţi de către comisia de încadrare şi promovare a acestui personal, pe baza recomandărilor din partea colectivului de muncă şi a calificativelor şi aprecierilor obţinute în ultimii 2 ani.

3.6. ACORDAREA TREPTELOR ŞI GRADAŢIILOR. Am arătat că, potrivit Legii nr. 12/1971, acordarea treptelor de salarizare sau a gradaţiilor nu reprezintă o promovare deoarece ele constituie simple instrumente de diferenţiere a salariilor tarifare în raport cu calităţile profesionale ale angajaţilor şi cu rezultatele obţinute.

● Acordarea treptelor de salarizare în cadrul aceleiaşi categorii vizează numai muncitorii. Trecerea muncitorilor de la o treaptă de salarizare la alta se face, potrivit art. 22, aliniat penultim, din Legea nr. 12/1971, pe baza calităţilor personale şi a rezultatelor obţinute în producţie, cu respectarea următoarelor condiţii de vechime:

— de la nivelul de bază la treapta I — 1 an
— de la treapta I la treapta a II-a — 2 ani
— de la treapta II la treapta a III-a — 2 ani.

Potrivit art. 64 din acelaşi act normativ, vechimea minimă totală prevăzută pentru acordarea treptelor în cadrul aceleiaşi categorii se poate reduce cu cel mult 1/5 pentru cadrele care au obţinut rezultate deosebite în activitate. Reducerea se hotărăşte de către organele de conducere colectivă ale unităţii. La acordarea reducerilor de vechime se va cere părerea colectivului de la locul de muncă. Acordarea treptelor de salarizare se face de către conducătorul unităţii.

● Acordarea gradaţiilor. Personalului T.E.S.A. pînă la şef de serviciu sau şef de secţie inclusiv, i se poate acorda în cadrul aceleiaşi categorii, gradaţii pe baza calităţilor personale şi a rezultatelor obţinute în muncă. Trecerea se face de la o gradaţie inferioară la cea imediat superioară cu respectarea următoarelor condiţii de vechime, prevăzute de Legea nr. 12/1971 în art. 37:

— de la nivelul de bază la gradaţia I vechimea minimă este 2 ani;

— de la o gradaţie inferioară la cea imediat superioară vechimea minimă este de 3 ani.

Personalul T.E.S.A. se încadrează în 4, 5 sau 6 gradaţii. Celelalte

categorii de personal de conducere se încadrează pe funcţii, fără gradaţii.

Reducerea vechimii pentru acordarea gradaţiilor se face în condiţiile şi de către organele prevăzute în art. 64 din Legea nr. 12/1971, menţionat mai sus.

Acordarea gradaţiilor se face prin hotărîrea conducătorului de unitate.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL IV

DELEGAREA
DETAŞAREA
TRANSFERAREA

Delegarea, detaşarea, încadrarea în altă muncă şi transferarea salariaţilor sînt instituţii specifice dreptului muncii. Prin reglementerea ce au primit-o în baza noului cod al muncii se satisface în primul rînd necesitatea construcţiei socialiste fără a se leza însă interesele legitime ale persoanelor încadrate în muncă.

Păstrarea funcţiei şi a salariului avute anterior reprezintă o garanţie a salariaţilor delegaţi, detaşaţi sau trecuţi temporar într-o altă muncă. De asemenea, reglementarea transferării la cerere constituie o recunoaştere şi ocrotire legală a intereselor legitime a salariaţilor şi în acelaşi timp o modalitate de satisfacere a necesităţilor de ordin general, cunoscut fiind faptul că o persoană încadrată într-un post solicitat şi dorit dă un randament sporit. În acest mod se materializează un principiu de bază al societăţii socialiste: îmbinarea perfectă şi pe deplin a interesului social cu cel personal.

Transferarea în interesul serviciului primeşte o nouă reglementare complet deosebită faţă de vechiul cod, punîndu-se accentul pe necesităţile de ordin general ale societăţii.

1. DELEGAREA

1.1. NOŢIUNEA DE DELEGARE, NATURA JURIDICĂ. Art. 66(1) din Codul Muncii statuează că persoana încadrată în muncă poate fi delegată de conducerea unităţii să îndeplinească anumite lucrări în afara locului de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Din ansamblul actelor normative rezultă că, prin delegare, se înțelege schimbarea temporară a locului de muncă a unui salariat, pe baza dispoziției conducerii unității sale, cu scopul de a îndeplini anumite lucrări.

Elementul esențial al delegării — ca act juridic — este schimbarea temporară a locului de muncă, cu menținerea neschimbată a raporturilor de muncă existente.

În actele normative, noțiunea de loc de muncă nu are o reglementare uniformă.

Considerăm că delegarea — în sens juridic — implică modificarea oricăruia din parametrii locului de muncă, adică fie schimbarea propriu-zisă a localității fie a unității. Mai precis, ne aflăm în prezența unei delegări atunci cînd persoana încadrată este trimisă **să îndeplinească anumite lucrări în altă localitate** (ori în alt loc situat în afara unor așezări omenești) sau **la o altă unitate**, eventual subunitate.

Conturarea noțiunii și precizarea elementelor definitorii nu va fi desăvîrșită dacă nu se vor corela cu prevederile art. 65 (2) din Codul Muncii, care dispune că este obligatorie precizarea în contractul de muncă dacă persoana încadrată urmează a-și desfășura activitatea într-o anumită rază determinată sau în localități unde interesul serviciului cere să fie trimisă. Această prevedere nu modifică elementele esențiale ale delegării, dar impune anumite precizări.

În cazul cînd în contractul de muncă a fost precizată o anumită rază determinată, sau anumite localități, ori de cîte ori persoana va desfășura activitatea sa înăuntrul acestui perimetru sau se va deplasa în respectivele localități (care poate excede distanțele prevăzute de H.C.M. nr. 822/1959) nu se va considera că este delegată, ci că își exercită atribuțiile și sarcinile normale ale funcției pe care o ocupă. În astfel de situații persoana încadrată în muncă, deși nu este delegată în înțelesul juridic al cuvîntului, are dreptul la cheltuielile făcute cu deplasarea și cazarea, precum și diurna în condițiile reglementate de H.C.M. nr. 833/1959. În asemenea împrejurări, delegarea nu coincide cu deplasarea.

Dimpotrivă, în cazul cînd în contractul de muncă se stipulează o anumită rază în care se va desfășura activitatea, orice însărcinare primită de persoana încadrată, de a îndeplini anumite lucrări în afara acestui perimetru va constitui o delegare (în sens juridic), dar și o deplasare, în înțelesul H.C.M. nr. 822/1959, în condițiile și cu drepturile aferente.

Actualul Cod al Muncii păstrează elementele principale ale instituției delegării renunțînd însă — și aceasta nu este întîmplător — la mențiunea cuprinsă în art. 17 alin. 1 din vechiul Cod care solicită ca schimbarea locului de muncă să se facă în interesul unității cu

care persoana se află în raporturi de muncă. Prin consecință, este de reținut că, sub imperiul noului Cod, delegarea unei persoane încadrată în muncă nu trebuie să poarte o anumită motivație putînd fi determinată și de interesul unității în care urmează a se presta munca pe viitor.

Delegarea este un act **unilateral** al unității, a cărui executare este obligatorie pentru persoana încadrată în muncă. La încheierea contractului individual de muncă, salariatul a consimțit în mod implicit să i se aplice și normele care reglementează, cu caracter general, raporturile de muncă, necunoscînd, cu alte cuvinte, dreptul unității de a-l delega, pe timp limitat, într-o altă localitate sau unitate. Inexistența necesității consimțămîntului expres a unei părți din contract nu răpește însă delegării natura sa de act unilateral al unității, deoarece în dreptul muncii este larg admisă teoria potrivit căreia persoana ce se încadrează în muncă își dă un consimțămînt general și prealabil cu privire la aplicabilitatea normelor din legislația muncii. Încheind contractul de muncă, persoana ce se încadrează într-o unitate își dă un consimțămînt general și prealabil, astfel cum am arătat, prin care acceptă aplicarea normelor ce reglementează raporturile de muncă.

1.2. CONDIȚII DE FOND ȘI FORMĂ. Considerăm condiții de fond :

● **Existența unor interese de serviciu.** Redactarea art. 66(1) din Cod indică în mod suficient de pertinent că delegarea are drept scop îndeplinirea anumitor lucrări de către persoana în cauză, ceea ce implică deci existența unor astfel de lucrări. Ca atare, delegarea este o operațiune cerută de interesele colectivității, materializate fie în necesități ale unității de care este legată persoana încadrată, fie în anumite interese ale organizației unde aceasta este delegată.

● **Delegarea se poate face numai temporar.** Schimbarea locului de muncă poate avea loc pe o perioadă de cel mult 60 zile potrivit prevederii art. 66(2) din Codul Muncii. Practica de pînă acum a arătat că deplasarea pe o perioadă de 60 zile nu lezează nici interesele angajaților și nici ale unității.

Cu privire la caracterul temporar al delegării și la perioada pentru care poate fi dispusă (60 sau, eventual, 120 zile) sînt de făcut unele precizări.

— potrivit art. 18 H.C.M. nr. 822/1959 (cu modificările ulterioare) și pct. 41 din Normele emise de Ministerul Finanțelor și fostul C.S.M.S. sub nr. 11850/1963, delegările ce **necesită deplasări care ocazionează**

cheltuieli nu pot fi fracționate prin rechemarea nejustificată a persoanelor delegate înainte de îndeplinirea misiunii încredințate, sau prin fixarea de la început a duratei pe o perioadă mai mică decît aceea efectiv necesară pentru executarea sarcinilor stabilite ;

— rechemarea din delegare se poate face numai în cazuri justificate, cu aprobarea directă și pe răspunderea conducătorului unității respective.

● **Prelungirea delegării este condiționată de necesitatea bunei funcționări a unității la care persoana a fost delegată.** Delegarea poate fi prelungită pe încă o perioadă de cel mult 60 zile, de către unitatea de care aparține angajatul sub condiția expresă și imperativ prevăzută de text ca ea să fie necesitată de interesele unității unde acesta este delegat. Prevederea cuprinsă în art. 66(2) din Codul Muncii necesită unele precizări. Este de invederat că perioada cu care se prelungește prima delegare este de maximum 60 zile, ceea ce înseamnă că poate avea și o durată mai scurtă. Ambele perioade de cîte 60 zile prevăzute de Codul Muncii nu se referă la zile lucrătoare ci la zile calendaristice, iar fostul C.S.M.S. a avizat în repetate rînduri că diurna de delegare se plătește pe zile calendaristice.

În art. 17 din vechiul Cod — asa cum am arătat — se aveau în vedere interesele unității care delega. Aceste interese și nu altele legitimau delegarea. În prezent, art. 66(2) ia în considerare, pentru eventuala prelungire a primei perioade de delegare, interesele și necesitățile unității unde persoana este delegată și nu numai a aceleia de care aparține.

● **Munca ce se prestează în perioada delegării trebuie să fie — de regulă — conformă celeia prevăzute în contractul de muncă sau, în orice caz, corespunzătoare pregătirii angajatului.** Această condiție nu rezultă explicit din prevederile care au incidență în materia respectivă dar constituie rezultanta interpretării altor dispoziții din noul Cod și, în același timp, se degajă și din principiile ce domină raporturile de muncă. Se poate observa că prevederea art. 17^2 din Codul abrogat, care dispunea că munca încredințată prin delegare trebuie să corespundă felului muncii anterior prestate de angajat, nu mai este reluată în noul Cod. Renunțarea la această prevedere nu trebuie — în opinia noastră — să ne conducă la o extremă interpretare, care să îngăduie unității de a încredința persoanei delegate orice fel de atribuții, eventual total străine de felul muncii prestate anterior, ori care nu corespund pregătirii sale. Dacă s-ar admite o ase-

Scanned with OKEN Scanner

menea opinie s-ar deschide posibilitatea pentru conducerea unității ca să delege un angajat într-o funcție total diferită ca natură de aceea deținută în baza contractului de muncă (care să prezinte un alt specific) și apoi să procedeze la sancționare ori chiar îndepărtare din serviciu pentru necorespundere.

Așa cum rezultă din art. 66(1), delegarea constituie un act de decizie al conducerii unității. Este sau nu necesar ca respectivul act să fie scris sau este suficientă dispoziția verbală ? Codul Muncii nu conține o prevedere lămuritoare. Normele pentru aplicarea H.C.M. nr. 822/1959 — la care ne-am mai referit — în art. 39 dispun că „Ordinele de delegare trebuie întocmite numai după formularul tip, purtînd în mod obligatoriu numărul și data emiterii. Rezultă cu prisosință că se are în vedere un act scris.

În afara condițiilor de fond și formă, înfățișate mai sus și care au un caracter general, vom evidenția și unele condiții speciale.

● **Muncitorii necalificați de la lucrările de montaje** nu pot beneficia de indemnizația de deplasare (art. 7 din H.C.M. nr. 822/1959 cu modificările ulterioare). Rațiunea acestei prevederi este evidentă : unitățile în cauză sînt obligate a recruta personal necalificat localnic spre a nu se cheltui fondurile de deplasare în mod neeconomicos.

Atît muncitorii necalificați cît și cei calificați, precum și personalul T.E.S.A. care lucrează pe șantiere de construcții montaj, au dreptul, în cazul cînd sînt nelocalnici, la o indemnizație de șantier de 4—8 lei pe zi pentru muncitori și de pînă la 25% pentru restul personalului ; așa se explică faptul că aceștia n-au dreptul și la diurna de deplasare.

● Potrivit pct. 9 din Instrucțiunile nr. 2400 din 10 martie 1967 pentru aplicarea H.C.M. nr. 54/1967, unitățile **nu vor putea delega în alte localități femeile cu copii sub 7 ani angajate cu 1/2 normă.** Considerăm în vigoare această reglementare atît din cauza caracterului său special, cît și pentru măsura de protecție pe care o conține. Socotim că persoanele încadrate în muncă, care sînt elevi sau studenți ai cursurilor serale, nu vor putea fi delegate în alte localități deoarece aceasta i-ar împiedica să îndeplinească obligația de participare la cursuri și seminarii.

1.3. ORGANUL COMPETENT A DISPUNE DELEGAREA — EFECTE — ÎNCETARE. Așa cum s-a desprins din rîndurile precedente, delegarea constituie o modalitate de executare a contractelor de muncă, ceea ce înseamnă că ea se va putea dispune de către organele cu caracter executiv din cadrul unității. Așa fiind, delegarea se ordonă de conducătorul de unitate sau de împuternicitul său legal. Sînt însă de făcut unele observații, nu lipsite de interes. Așa cum

este cunoscut, anumite persoane cu funcţii de conducere sînt angajate prin hotărîrea organelor de conducere colectivă ale unităţii superioare, iar altele de către organele colegiale din unitatea respectivă. Persoanele în cauză au fost angajate pentru a satisface necesităţile acelei unităţi. Faţă de această împrejurare şi dat fiind că delegarea poate dura în unele cazuri chiar 120 zile, se pune în mod legitim întrebarea dacă directorul unităţii poate lipsi unitatea de persoana respectivă o perioadă atît de îndelungată, fără a cere avizul, acordul sau asentimentul organelor care au dispus numirea. Pentru a sprijini afirmaţia de mai sus, vom arăta că este greu de admis ca directorul să poată de exemplu dispune delegarea inginerului şef, a contabilului şef, fără a cere, în prealabil, avizul organelor colegiale care au dispus angajarea acelor persoane.

Conchidem, deci, arătînd că actul juridic prin care se dispune delegarea aparţine, în toate cazurile, conducătorului de unitate (sau de subunitate) cu precizarea că, pentru anumite persoane cu funcţii importante, va fi necesară încuviinţarea prealabilă a organelor care au hotărît încadrarea acestora şi în orice caz a organului de conducere colectivă; în perioada dintre două şedinţe ale acestui organ, conducătorul unităţii poate da totuşi delegare inginerului şef sau contabilului şef informînd organul colectiv de conducere la prima sa şedinţă.

● Art. 67 (1) din Codul Muncii prevede că, pe durata delegării, cel în cauză îşi păstrează funcţia şi salariul avute anterior. Din această prevedere rezultă o serie de consecinţe:

— raportul de muncă va continua să existe cu vechea unitate, care este obligată a-i păstra funcţia;

— persoana încadrată în muncă este subordonată pe timpul delegării unităţii sale de origină;

— persoana delegată va respecta, în continuare, ordinele superiorilor săi ierarhici;

— persoana în cauză este obligată să respecte ordinea şi disciplina muncii din unitatea cu care a încheiat contractul precum şi la noul său loc de muncă (spre exemplu: să respecte programul de lucru, normele tehnice şi de protecţie a muncii, să folosească integral timpul său de lucru etc.);

— pe timpul delegării persoana în cauză nu poate efectua ore suplimentare (pct. 13 din Normele M.F. şi C.S.M.S. sus-citate);

— timpul de repaos săptămînal se respectă şi pe timpul delegării (Ordinul nr. 14950/2638/1964 al C.S.M.S.);

— abaterile disciplinare, săvîrşite în timpul delegării în altă unitate, se sancţionează de conducerea unităţii care a ordonat delegarea.

● Răspunderea materială a persoanei delegate comportă o analiză mai amănunţită. Deoarece persoana delegată la o altă unitate,

căreia îi provoacă pagube, nu se află în raporturi de muncă cu aceasta din urmă ci cu întreprinderea de la care a primit delegarea, este de tras o singură concluzie şi anume : cel în cauză nu va răspunde material decît faţă de unitatea de care aparţine. În asemenea cazuri, unitatea prejudiciată va pretinde pe calea unei acţiuni arbitrale despăgubiri de la aceea căreia îi aparţine autorul daunei, iar aceasta, la rîndul său, pentru prejudiciul suportat prin acoperirea pagubelor reclamantei, se va îndrepta împotriva persoanei delegate, vinovată de producerea respectivei daune, pe calea unei decizii de imputare. Instanţa noastră supremă a fost constantă în acest sens, considerînd că prejudiciul localizat iniţial la unitatea unde persoana este delegată se va recupera de la aceea de origină care la rîndul său se va despăgubi de la autorul prejudiciului cu care se află în raporturi de muncă [1]).

● Persoana delegată păstrează salariul avut anterior, fapt ce rezultă direct din art. 67 (1). Cînd pentru noul loc de muncă este prevăzut un salariu mai mare, cei în cauză au drept la acest salariu în condiţiile prevăzute de lege. În toate cazurile cînd salariatul delegat îndeplineşte o funcţie superioară de conducere, are dreptul la salariul funcţiei îndeplinite temporar. Persoanele care execută un ordin de delegare şi care — datorită acestei măsuri — prestează în noul loc de muncă o activitate remunerată cu un salariu inferior, vor păstra salariul funcţiei ce o deţin, neputîndu-se micşora, printr-un procedeu indirect, remuneraţia unei persoane care execută dispoziţia conducerii unităţii în cadrul raporturilor de muncă.

● Delegarea poate înceta în următoarele moduri :

— prin expirarea termenului pentru care a fost ordonată — caz care constituie împrejurarea cea mai uzuală :

— prin încetarea, în orice mod, a contractului de muncă [1]), inclusiv prin denunţarea acestuia de către persoana delegată ;

— prin revocarea măsurii luate de către conducătorul unităţii sau de împuternicitul legal al acestuia ;

— Prezentarea din delegare este reglementată în felul următor : persoana care se înapoiază din delegare trebuie să se prezinte la serviciu în ziua sosirii sale în localitate dacă programul de lucru nu s-a terminat la ora respectivă, sau în ziua următoare dacă a sosit după terminarea programului.

---

[1]) *Decizia de îndrumare nr. 11/1965 în J.N. 8/1965 pag. 109 precum şi decizii ale colegiului civil din care cităm : 353/1958, nr. 79/1962.*

Persoanele trimise în delegare trebuie să posede ordinul de delegare, întocmit de către unitate și care trebuie să cuprindă, în mod obligatoriu, numărul și data emiterii, potrivit art. 39 din Norme.

Persoanele delegate sînt obligate să vizeze ordinul de delegare la unitatea sau subunitatea unde au fost trimise. Viza trebuie dată de conducător sau de locțiitorul acestuia și va preciza, în mod obligatoriu, data și ora de sosire și de plecare, precum și ștampila unității.

Cazuri speciale de delegare. Vom evidenția cele mai uzuale cazuri de delegare care sînt supuse unui regim juridic special:

● Trimiterea persoanei încadrate în muncă la lucrări de montaje. Reglementată de art. 5—7 incl. din H.C.M. nr. 822/1959 (cu modificările ulterioare) această delegare specială se caracterizează prin:

— posibilitatea de a efectua cheltuieli personale suplimentare pe care unitatea este obligată a le rambursa prin plata unor indemnizații lunare;

— delegarea poate depăși în mod curent 60 zile, deoarece în multe cazuri, locul obișnuit de muncă al acestor persoane este în afara unității, pe șantiere ce-și schimbă amplasarea, necesitînd deci deplasarea permanentă a angajaților (art. 15 fraza finală din H.C.M. nr. 822/1959).

● **Trimiterile unor persoane în străinătate** sînt, de asemenea, considerate drept delegări cu caracter special, fiind supuse unor norme derogatorii de la regimul comun

1.4. DREPTURILE PERSOANELOR DELEGATE. Drepturile băneşti sau de altă natură, ce se cuvin persoanelor delegate, se pot împărți în următoarele categorii:

— referitoare la salariu (remunerație);
— diurna (indemnizația) de delegare;
— rambursarea cheltuielilor de cazare;
— rambursarea cheltuielilor de transport;
— diverse alte drepturi.

● **Salariul.** Art. 67 (1) din Codul Muncii prevede expres că persoana delegată păstrează salariul avut anterior

Persoanele prevăzute în statul de funcțiuni (personalul T.E.S.A.) vor primi salariul tarifar de încadrare avut înaintea delegării, calculat la programul normal de 8 ore pe zi, inclusiv indemnizația de conducere (dacă e cazul) sporul lunar de vechime și premiile aferente.

Personalul direct productiv, aflat în delegare, are dreptul, pe perioada respectivă, la salariul mediu zilnic realizat în ultimele 3 luni la locul lor permanent de muncă. În calculul salariului cuvenit intră, potrivit art .13 din H.C.M. nr. 822/1959 :

— salariul tarifar, la stabilirea căruia trebuie avut în vedere dacă în cele trei luni anterioare persoanele au fost în concedii de odihnă, în incapacitate de muncă, sau au avut ore nelucrate din vina lor ori au fost scoşi din producţie pentru îndeplinirea unor sarcini de stat sau obşteşti [1]);

— adaosul de acord ;

— sporurile de calificare, pentru exercitarea unei funcţii suplimentare de şef de echipă sau brigadă ;

— sporul lunar de vechime.

Deşi persoanele delegate nu pot efectua în perioada respectivă ore suplimentare (art. 13 din Norme) totuşi, dacă li s-a cerut prestarea activităţii şi peste programul de lucru, ele au dreptul la retribuţia lor conform art. 120 din Codul muncii [2]),

● **Diurna (indemnizaţia) de delegare,** are de scop acoperirea cheltuielilor cu caracter personal determinate de schimbarea locului de muncă.

Potrivit H.C.M. nr. 822/1959, cu modificările ulterioare, indemnizaţia de delegare se acordă în mod diferenţiat şi anume pentru delegări pe o durată de cel mult 30 zile sau pe primele 30 zile dintr-o perioadă mai lungă ori pe intervale de timp mai mari de 30 zile.

Diurna se acordă numai în situaţiile în care deplasarea (dislocarea) persoanei este efectivă. În cazul cînd persoana delegată revine chiar numai pentru cîteva ore la locul de reşedinţă al unităţii, delegarea se consideră întreruptă deoarece aceasta presupune absenţa efectivă din localitatea unde prestează munca [3]).

Pentru stabilirea diurnei se are în vedere numărul de zile calendaristice, nu numai de zile lucrătoare (art. 12 al. I din

---

[1]) *În astfel de situaţii se vor exclude din calculul salariului atît perioadele respective cît şi sumele aferente (Circulara nr. 3682/1964 a M.F. şi C.S.M.S.).*

[2]) *Tribunalul Suprem secţia civilă, decizia nr. 1025/1964 în C.D. 1964 pag. 183.*

[3]) *În acest sens Tribunalul Suprem secţia civilă, decizia nr. 894/1967 în C.D. 1967. pag. 240.*

H.C.M. nr. 822/1959) considerîndu-se fiecare 24 ore cîte o zi de delegare. În cazul cînd delegarea durează o singură zi, persoana are drept la diurnă dacă între ora plecării și ora sosirii oficiale sînt 12 ore. De asemenea, se ea în considerare și ultima zi dintr-o delegare care are o durată mai mare, dacă depășește 12 ore (art. 12 din Hotărîre și art. 4 alin. 4 și 5 din Norme).

Delegarea se consideră începută la ora plecării oficiale și încetată la ora sosirii oficiale a mijlocului de transport.

Diurna se plătește și în perioada în care persoana delegată se află în incapacitate temporară de muncă, în afară de cazul în care este internat în spital. În perioada spitalizării nu se va cumula deci diurna cu ajutorul material acordat în cadrul asigurărilor sociale de stat.

Diurna nu se plătește în cazul cînd persoanele sînt trimise în delegare în localitatea unde au domiciliul lor (art. 17 din H.C.M. nr. 822/1959). De asemenea, nu au drept la diurnă persoanele care, în cadrul atribuțiilor de serviciu, fac deplasări în sectorul lor de activitate, deoarece acestea reprezintă o obligație derivată din natura funcției lor[1]), de exemplu, chiar dacă raza de activitate depășește 10 km. Au însă dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport.

Avînd caracter compensatoriu, acordîndu-se pentru acoperirea forfetară a cheltuielilor suplimentare generate de dislocarea persoanei în cauză, diurna nu poate fi urmărită pentru nici un fel de datorii, potrivit art. 409 alin. penulti mc. proc. civ.

Dat fiind scopul acesteia, de a acoperi, cheltuielile efectuate de cel delegat, diurna nu intră în calculul cîștigului mediu potrivit art 46 din Norme.

Cînd delegarea durează mai mult de 30 zile neîntrerupte în aceiași localitate, se plătește o indemnizație lunară fixă de 20% din salariul tarifar lunar.

● **Rambursarea cheltuielilor de cazare.** Persoanele trimise în delegare în altă localitate situată la o distanță mai mare de 10 km de locul lor obișnuit de muncă și dacă nu se pot înapoia la sfîrșitul zilei de lucru, au dreptul la acoperirea cheltuielilor de cazare în limitele tarifare stabilite la hotelurile de categoria I—IV-a, potrivit art. 10 din H.C.M. nr. 822/1959 și art. 32 din Normele citate și numai pe baza actelor oficiale emise de unitățile hoteliere. În cazul cazării la alte organizații socialiste decît hote-

---

[1]) *Potrivit precizărilor M.F. și C.S.M.S. nr. 6400/1965.*

Scanned with OKEN Scanner

luri, rambursarea cheltuielilor se va face pe baza chitanţei emise de aceste organizaţii, în limita tarifului pentru una cameră cu un pat la hotel categ. I-a. Plafonul astfel stabilit trebuie respectat pentru fiecare noapte în parte; rambursarea pe baza unei medii de cheltuieli de cazare pe noapte, care să se încadreze în acest plafon, nu este admisă

Plata compensaţiilor pentru cazare se face pe baza menţiunii pe delegaţia de serviciu că angajatul nu a beneficiat de cazare gratuită din partea unităţii la care s-a deplasat. În cazul deplasării în comune, această menţiune trebuie completată cu certificarea comitetului executiv al sfatului popular comunal că angajatului nu i s-a putut asigura cazarea.

Potrivit art. 4 din Instrucţiunile M.F. şi C.S.M.S. nr. 2000/1965: „În cazul cînd angajatul a fost trimis în delegaţie într-o localitate urbană şi — neputîndu-se caza în acea localitate din cauza lipsei de hotel sau a lipsei spaţiului de găzduire necesar, s-a cazat într-o localitate urbană învecinată — i se vor deconta cheltuielile de hotel astfel efectuate, indiferent de faptul că unităţile hoteliere din cele două localităţi sînt de categorii diferite. Lipsa posibilităţii de găzduire în localitatea unde a fost trimis nu trebuie dovedită. În asemenea situaţii, cheltuielile de transport efectuate de angajat pe distanţa dintre localitatea unde s-a cazat şi localitatea în care îşi execută delegarea nu se decontează. Salariatul, care a fost trimis în delegare într-o localitate rurală — unde potrivit H.C.M. nr. 822/1959 cazarea trebuie asigurată în mod gratuit — nu i se pot deconta cheltuielile de cazare la hotel efectuate într-o localitate urbană învecinată". Cu toate acestea, s-a stabilit[1]) că angajaţii care se deplasează la şantiere ori la unităţi amplasate în locuri izolate sau în afara localităţilor, astfel încît nu li se poate asigura cazarea, pot beneficia de rambursarea cheltuielilor de transport efectuate pentru a fi cazaţi în localitatea cea mai apropiată de sediul unităţii, cu condiţia ca această unitate să confirme că nu a avut posibilitatea să le asigure cazarea şi, de asemenea, că distanţa pînă la localitatea cea mai apropiată să fie mai mare de 5 km. (Avizul C.S.M.S. nr. 18580/2558 din 30.XII.1963 şi circulara M.F. şi C.S.M.S. nr. 3682/1964). În aceste condiţii, angajatul poate beneficia, în afară de cheltuielile de transport, şi de rambursarea cheltuielilor de cazare, în limita tarifelor legale.

În cazul delegărilor în comune, rambursarea cheltuielilor de cazare este supusă următoarei reglementări:

— cazarea angajaţilor aflaţi în delegare în comune se asigură

---

[1]) *Circulara nr. 3682/1964 a M.F. şi C.S.M.S. pct. 5.*

prin grija comitetelor executive ale sfaturilor populare;

— compensarea cheltuielilor de cazare la comune se face pe baza certificării date de comitetul executiv al sfatului popular respectiv că nu s-a putut asigura cazarea.

— cînd cazarea nu poate fi asigurată la hoteluri sau de către comitetele executive ale sfaturilor populare, angajaţilor li se acordă 10 lei în oraşe şi 5 lei în comune pentru fiecare noapte;

Persoanele care, aflîndu-se în delegare, îşi pierd temporar capacitatea de muncă, au dreptul la rambursarea cheltuielilor făcute cu cazarea şi în perioada incapacităţii, în afară de cazul cînd se internează în spital (art. 16 din H.C.M. nr. 822/1959).

● **Rambursarea cheltuielilor de transport.** Persoanele trimise în delegare în alte localităţi, situate la peste 5 km în afara perimetrului localităţii unde lucrează în mod obişnuit, au dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate pentru transport, la plecare şi înapoiere, astfel:

a) cu avionul;

b) pe calea ferată, cu tren automotor rapid, după tariful clasa a II-a, numai pe distanţe mai mari de 300 km, iar cu celelalte feluri de tren după tariful clasa II-a, pe distanţe pînă la 300 km şi după tariful cl. I pe distanţe mai mari de 300 km.

Decontarea cheltuielilor făcute cu utilizarea vagonului de dormit se admit numai în cazul călătoriilor de noapte şi cu aprobarea prealabilă a conducătorului unităţii;

c) pe căi de navigaţie fluvială după tariful de clasa I-a, iar pe căi de navigaţie maritimă după tariful de clasa II-a;

d) cu mijloace de transport în comun interurbane sau rurale de stat, după tarifele stabilite pentru aceste transporturi;

e) cu mijloace de transport particulare (altele decît autoturismele) pe trasee unde nu există reţea de cale ferată sau de transporturi în comun ale consiliului popular şi pe distanţe mai mari de 5 km, potrivit tarifelor locale şi în limitele stabilite de dispoziţiunile legale în vigoare.

În cazul în care este posibilă utilizarea mai multor mijloace de transport (tren, auto, avion etc.) se vor putea rambursa cheltuielile corespunzătoare mijlocului de transport cel mai avantajos ca timp sau bani.

Angajaţii care, prin natura muncii lor, se deplasează cu regularitate pe teren în alte localităţi, pot beneficia de abonamente de transport, în cazul cînd valoarea abonamentelor lunare este mai mică decît costul biletelor ce s-ar folosi pentru toate deplasările efectuate în cursul unei luni.

Decontarea cheltuielilor de transport ale angajaţilor care se de-

plasează în interes de serviciu și detașați, se face numai pe baza biletelor de călătorie plătite cu numerar.

În cazul cînd acești angajați au călătorit cu trenul automotor rapid, cheltuielile de transport efectuate li se vor rambursa după tariful celorlalte trenuri (accelerate sau rapide) pentru clasa II-a pînă la 300 km distanță și pentru clasa I-a peste 300 km.

Pentru angajații trimiși în delegare în mai multe localități, distanța în funcție de care se decontează cheltuielile de transport după tariful clasei I-a sau a II-a, este aceea dintre localitățile respective. (Ministerul Finanțelor nr. 181468 din 23 decembrie 1963).

Atunci cînd delegarea unor angajați expiră în ziua de sîmbătă sau într-o zi care precede o zi de sărbătoare și angajații rămîn în localitatea respectivă încă 24 ore, conducerea unității poate deconta costul transportului la înapoiere, fără ca pentru cele 24 ore folosite în interes personal să se acorde diurnă și cazare.

Rambursarea cheltuielilor de transport la înapoiere nu poate fi admisă în cazul în care angajații după terminarea delegării au rămas să-și efectueze concediul de odihnă, întrucît într-o asemenea situație, angajații se înapoiază din concediu și nu din delegare. În practică, aceasta nu trebuie să se întîmple pentru motivul că delegarea, avînd un caracter operativ, este necesar să se cunoască rezultatul delegării imediat la terminarea ei [1]).

1.5. ACORDAREA, JUSTIFICAREA ȘI URMARIREA AVANSURILOR NERESTITUITE. Înaintea plecării, persoanele delegate sau detașate au dreptul să primească un avans care să reprezinte sumele cuvenite pentru plata transportului, a diurnei (indemnizația zilnică) și a cazării (art. 38 din Norme). Suma acordată drept avans nu poate depăși totalul drepturilor cuvenite pe o lună (art. 31 din Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 858/1957). Cînd perioada de delegare sau detașare depășește o lună, avansurile cuvenite destinatarilor vor fi remise prin poștă (art. 31 alin. final din Regulament).

În cazurile în care, după încasarea avansului, persoana respectivă nu mai pleacă în delegare sau detașare, fiind înlocuită cu un alt angajat, sumele încasate nu se vor remite acestuia din urmă, ci vor fi restituite unității care, la rîndul său, le va plăti cui se cuvine (art. 33 din Regulament).

Decontarea avansului (justificarea acestuia) are loc în baza unui decont de cheltuieli ce se depune la unitate în maximum trei zile de la sosirea din delegație. La decont se anexează, în ordine cro-

---

[1]) *C.S.M.S. aviz nr. 9710/1706 din 26 dec. 1964.*

nologică, toate actele justificative ale cheltuielilor (art. 31 lit. e din Regulament). Suma eventual necheltuită se depune în prima zi lucrătoare de la înapoiere.

● **Urmărirea avansurilor nerestituite** urmează a se face — în opinia noastră — și în prezent, potrivit prevederilor Regulamentului aprobat prin H.C.M. nr. 858/1957 și nu conform noului Cod al Muncii. Ne întemeiem susținerea pe faptul că noul Cod abrogînd expres vechiul Cod, nu se referă la procedura de recuperare a avansurilor care, și în trecut și în prezent — credem noi — a fost și este stabilită printr-o lege specială. Cu alte cuvinte, noul Cod lasă să subsiste, în continuare, procedurile de urmărire speciale.

Potrivit art. 41 din Regulament, reținerea se face direct din salariu, în baza unei dispoziții emise de serviciul de contabilitate. Dispoziția nu este supusă nici unei căi de atac. Tribunalul Suprem a admis totuși, ca persoana care a plătit asemenea sume în mod nelegal, să se poată adresa organului de jurisdicție a muncii, solicitînd restituirea [1]).

Concomitent cu reținerea, se încasează și o majorare de 0,50% pe zi de întîrziere, la suma nejustificată sau nedepusă. Majorarea de întîrziere de 0,50% lei pe zi se aplică, atît pentru sumele rămase necheltuite și nerestituite, cît și pentru sumele care se prezintă deconturi incomplete, ori cu acte nevalabile [2]). La sumele nejustificate sau nedecontate în termen nu se va percepe dobînda legală.

Persoanele care nu întocmesc și nu înaintează în termenele fixate deconturile, împreună cu actele justificative, și nu restituie sumele necheltuite sînt răspunzătoare, disciplinar sau penal, după cum fapta lor constituie abatere sau infracțiune.

În cazul cînd între persoana în cauză și unitate nu mai există raporturi de muncă, obligarea la restituire se poate face pe una din următoarele căi legale :

— potrivit art. 1 lit. g din Decretul nr. 387/1952 (modificat în 1959) prin obținerea unui titlu executoriu notarial, însă în termenul prevăzut de Codul Muncii (60 zile de la data cînd conducătorul a luat cunoștință) ;

— potrivit art. 107 (1) din Codul Muncii, prin emiterea unei decizii de imputare.

Referitor la plata majorărilor, considerăm justă opinia potrivit căreia persoana respectivă se poate apăra, arătînd lipsa sa de culpă privind întîrzierea. În cazul de față, se face aplicarea art.

---

[1]) *Decizia de îndrumare a Plenului Tribunalului Suprem nr. 17/1960 în C.D. 1960 pag. 24.*

[2]) *Instrucțiunile nr. 1505 din 12 ian. 1965 ale Ministerului Finanțelor.*

Scanned with OKEN Scanner

tanţă în viaţa unei întreprinderi. Poate constitui, de asemenea, obiect de discuţie dacă anumite persoane, care deţin funcţii unice — adică fără a avea echivalenţă — pot fi detaşate la o altă unitate (de exemplu: contabilul şef, inginerul şef, unicul jurisconsult dintr-o unitate, ori şeful compartimentului C.T.C.).

2.3. **CONDIŢII, INADMISIBILITĂŢI.** • Detaşarea unei persoane încadrată în muncă poate avea loc numai cu îndeplinirea anumitor condiţii de fond şi formă fie prevăzute expres în lege, fie rezultînd, implicit, din prevederile acesteia. Condiţii de fond:

• **Măsura trebuie să fie determinată (reclamată) de interesele serviciului.** Aşa cum se desprinde din prevederile Codului, detaşarea trebuie să fie reclamată de interesele serviciului. Aceste interese pot fi ale unităţii parte în contract, cînd detaşarea are loc la o subunitate a acesteia, sau ale altei organizaţii, în cazul cînd detaşarea se face la o altă unitate. În concepţia care a dominat actuala reglementare, este evident că au fost avute în vedere, în primul rînd, interesele unităţii la care are loc detaşarea.

Existenţa acordului celor două unităţi interesate cu privire la detaşare. Această condiţie este operantă numai în cazurile cînd detaşarea se face la o altă unitate. Cînd ea are loc la o subunitate, nu este necesar acordul acesteia.

Posibilitatea legală de remunerare de către unitatea la care a avut loc detaşarea. Aşa cum am arătat, detaşarea implică integrarea persoanei în cauză într-un nou colectiv de muncă, ceea ce are, implicit, drept consecinţă pentru unitatea în care se va presta munca obligaţia de a o remunera. Existenţa postului vacant (chiar temporar) apare deci ca o necesitate normală, reclamată de detaşarea unui funcţionar.

• **Felul muncii trebuie să corespundă — de regulă — celeia prestate anterior sau, în orice caz, să fie corespunzătoare pregătirii profesionale a persoanei detaşate.** Prin detaşare nu se poate crea o situaţie mai grea persoanei încadrate în muncă nefiind îngăduit a i se pretinde îndeplinirea unei alte activităţi decît cea prevăzută în contractul de muncă. Această concluzie rezultă din faptul că ne aflăm în cadrul aceluiaşi contract de muncă. Nu credem că prin detaşare se pot dilata obligaţiile de serviciu ale persoanei în cauză. Considerăm că dispoziţia cuprinsă în art. 67(1) din Cod, care se referă la păstrarea funcţiei şi salariului avute anterior are o dublă accepţiune: una directă, care rezultă expres din text, dar şi semnificaţia inadmisibilităţii prestării unei alte activităţi decît cea prevăzută în contractul de muncă.

Durata limitată a detaşării. Potrivit art. 66(2), detaşarea se poate face — iniţial — pe o perioadă de cel mult 6 luni. Pentru asigurarea

Scanned with OKEN Scanner

bunei funcționări a unității la care s-a făcut detașarea, conducerea unității de care aparține persoana în cauză poate prelungi detașarea cu cel mult 6 luni.

Așa cum rezultă din text, perioadele se pot succede fără intermitență deoarece se vorbește de prelungirea primului interval de timp. În cazul în care, după prima detașare expirată sau după rechemarea înainte de termen, persoana revine la vechiul său loc de muncă, se poate proceda la o nouă detașare care va fi considerată drept perioadă inițială, după care se va putea lua măsura prelungirii cu încă cel mult 6 luni. Evidențiem că actuala reglementare nu conține o dispoziție similară sau identică celeia cuprinse în art. 17^3 din vechil Cod cu privire la trecerea unui an între două detașări.

Trebuie precizat însă, în această ordine de idei, că exercitarea unei asemenea prerogative de către o unitate socialistă în mod permanent față de o aceiași persoană constituie un abuz de drept, căci, în acest fel, se aplică o normă juridică împotriva însăși a rațiunii pentru care a fost edictată: protejarea intereselor celor încadrați în muncă, limitarea duratei detașării fiind chemată tocmai a satisface interesele persoanelor încadrate care, prin încheierea contractului, au avut în vedere un anumit loc de muncă. Fiind o măsură de protecție luată în favoarea persoanelor încadrate în muncă, înseamnă că ea poate fi luată și pe o perioadă mai mare de timp dacă cei în cauză consimt [1]).

Potrivit art. 66(3) din Codul Muncii, în cazurile și condițiile prevăzute de lege, detașarea se poate face pînă la doi ani. În asemenea situații, se vor acorda celor în cauză și unele drepturi suplimentare, potrivit dispozițiilor în vigoare. O asemenea detașare cu caracter excepțional poate să fie unică ori, dimpotrivă, poate fi precedată sau succedată de una sau două detașări, fiecare de cîte cel mult 6 luni. Concluzia noastră pornește de la premisa că fiecare din respectivele detașări (cele normale și aceea excepțională) sînt supuse unui regim juridic deosebit. Cele afirmate mai înainte cu privire la exercitarea abuzivă a unui drept conferit de lege, își păstrează și aci întreaga valabilitate.

În afara condițiilor de fond, enumerate mai sus, detașarea constituind o modificare importantă a contractului de muncă, trebuie dispusă pe baza unui act scris. Precizăm — așa cum au arătat și alți autori — că lipsa ordinului scris nu afectează validitatea operațiunii

---

[1]) *Practica judiciară a fost constantă în acest sens. Cităm numai decizia nr. 1234/1967 a secției civile a Tribunalului Suprem. Literatura juridică a exprimat un consens unanim în această privință.*

Scanned with OKEN Scanner

în sine. Cît privește obținerea cuvenitelor drepturi bănești, deși normele de drept precitate nu prevăd expres necesitatea ordinului scris pentru detașare, ci numai pentru delegare, trebuie — pentru identitate de rațiune — să conchidem că ordinul în cauză constituie un document esențial pentru acordarea acestora.

În afara condițiilor de fond și de formă arătate mai sus, pentru anumite cazuri speciale de detașare — se cer și anumite condiții de ordin special

● Muncitorii necalificați nu pot fi detașați pentru aceleași motive, pentru care delegarea lor este interzisă. Așa cum am mai arătat, măsura este impusă de considerente financiare și nu juridice; este neeconomicos a face cheltuieli suplimentare cu detașarea unor persoane necalificate atît timp cît astfel de forță de muncă se poate recruta în localitatea unde ea este necesară.

2.4. EFECTELE DETAȘĂRII. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII. Detașarea se prezintă sub două aspecte: la o subunitate (o subdiviziune) a unității cu care persoana în cauză a încheiat contractul său de muncă; la altă unitate.

● **Cînd detașarea are loc la o subunitate** [1]) este de necontestat că persoana în cauză nu intră în raporturi juridice cu o altă organizație și, prin consecință, nu se ridică probleme speciale. Cel în cauză va continua să răspundă disciplinar și material față de vechea unitate chiar dacă unele sancțiuni disciplinare vor putea fi luate — potrivit legii — de către conducătorul subunității sau a compartimentului unde persoana detașată a fost încadrată. Încadrarea la o subunitate include obligația pentru persoana detașată de a se supune ordinei și disciplinei în muncă de la noul loc unde prestează activitatea sa.

● **Detașarea la o altă unitate** fiind — așa cum s-a arătat — o cesiune de contract temporară și parțială — va genera o serie de efecte de ordin deosebit pe care urmează să le analizăm.

Fiind vorba nu de un nou contract de muncă, ci de continuarea

---

[1]) *Este adevărat că în noul Cod, spre diferență de cel vechi, textul nu se referă la posibilitatea detașării (și delegării) la o subunitate, utilizînd numai termenul de unitate. Considerăm însă că din terminologia folosită nu se poate trage concluzia inadmisibilității detașării la o subunitate. Invocăm în sprijinul afirmației și faptul că Legea nr. 11/71 folosește același termen de unitate în care include și subunitățile componente ale centralelor.*

unuia existent, cedat temporar și parțial, ne vom afla în prezența următoarelor consecințe :

— persoana detașată va fi supusă regimului juridic aplicabil celor ce se află, în continuare, în serviciu ;

— nu i se vor putea modifica — în mod unilateral — funcția și salariul ;

— vechimea se va considera neîntreruptă în unitate cu drepturile bănești aferente ;

— va beneficia de concediu de odihnă ;

— are drept la alocație de stat pentru copii ;

— va beneficia de ajutoare materiale de boală ;

— dacă persoana detașată prestează o muncă retribuită superior, are dreptul la acest salariu în condițiile prevăzute de lege (potrivit art. 67(2) din Cod ;

— unitatea care a dispus detașarea este obligată a-i păstra funcția și salariul ;

— unitatea nouă la care lucrează persoana detașată va putea dispune delegarea acesteia, fără însă ca, prin aceasta, să poată prelungi perioada de detașare și fără ca cel în cauză să poată primi indemnizația de detașare pe acest interval, ci numai drepturile de delegare (pct. 16 din Norme) ;

— unitatea nouă la care lucrează cel detașat nu va putea, la rîndul său, dispune o nouă detașare (bineînțeles că nu poate fi vorba la o altă unitate, ci la o subunitate a sa) ;

— persoanele care, pe timpul detașării, își pierd temporar capacitatea de muncă privesc pe această perioadă diurna sau indemnizația, precum și cheltuielile de cazare (art. 16 H.C.M. nr. 822/1959 cu modificările ulterioare) ;

— carnetul de muncă va fi păstrat la vechea unitate care a dispus detașarea spre a se respecta prevederile art. 26 din Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 224/1960 care obligă ca termen de 5 zile de la producere, să fie înregistrate toate schimbările survenite în situația persoanelor încadrate în muncă ;

— la reîntoarcerea detașatului, unitatea de care aparține va reintra în deplinătatea tuturor drepturilor avute anterior, detașarea nefiind considerată ca o întrerupere a contractului de muncă ;

— persoana detașată va răspunde disciplinar față de conducerea unității unde lucrează efectiv, fiind supusă ordinei și disciplinei în acest loc de muncă ;

— răspunderea materială a persoanei detașate pentru pagubele provocate unității unde prestează munca efectiv se va stabili de către

Scanned with OKEN Scanner

conducătorul acesteia, potrivit Codului Muncii [1]). Deoarece răspunderea disciplinară şi răspunderea materială a persoanei detaşate la o altă unitate necesită unele observaţii şi precizări nu lipsite de importanţă, le vom analiza în mod mai amănunţit.

Reafirmînd că persoana detaşată este obligată a respecta toate obligaţiile de serviciu la unitatea la care lucrează efectiv, trebuie arătat că încălcarea acestora se sancţionează în mod diferenţiat de o unitate sau de către alta, în funcţie de natura sancţiunii ce urmează a se aplica, potrivit Îndrumarului nr. 66.427/1973 emis de Ministerul Muncii şi U.G.S.R. ;

— sancţiunile mustrare şi avertisment se aplică de către persoanele competente din cadrul unităţii la care persoana este detaşată ;

— retragerea temporară a uneia sau a mai multor gradaţii ori trepte de salarizare sau diminuarea temporară a salariului se pot aplica de către unitatea unde lucrează persoana detaşată, cu acordul unităţii de care aparţine ;

— stabilirea indemnizaţiei de conducere constituind atributul exclusiv al organului superior căruia îi este subordonată unitatea de origină, considerăm că reducerea acesteia pe o durată de 1—3 luni cu 5—10% — conform art. 100(1) din Codul Muncii — nu poate fi dispusă decît de către acest organ ierarhic superior ;

— sancţiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă se aplică numai de către conducerea unităţii care a dispus detaşarea. Stabilirea competenţei de a desface disciplinar contractul de muncă în acest fel apare ca singura consecinţă logică şi posibilă faţă de faptul că acesta continuă a subsista cu vechea unitate [2]) pe întreaga durată a detaşării.

Întreaga literatură de specialitate şi practica judiciară constantă atît a Tribunalului Suprem, cît şi a altor instanţe judecătoreşti au fost unanime în a considera că pentru pagubele produse la locul

---

[1]) *Plen Tribunal Suprem, decizia de îndrumare nr. 4/1962 şi decizia civilă nr. 1109/1967 (în R.R.D. nr. 10/1967 pag. 153) care îşi păstrează pe deplin actualitatea şi sub imperiul actualului Cod.*

[2]) V. I. Cîmpeanu : *op. cit. pag. 163 consideră că unitatea în care este detaşată persoana va trebui să se adreseze unităţii care a dispus detaşarea pentru a o rechema din detaşare.* C. Flitan : *op. cit. pag. 43 consideră că desfacerea contractului poate fi dispusă şi de către noua unitate, în care caz însă, ea operează şi-şi produce efectele ca o încetare a detaşării, reluîndu-se raporturile de muncă iniţiale cu unitatea.*

Scanned with OKEN Scanner

unde lucrează persoana detașată, aceasta va răspunde potrivit Codului Muncii față de unitatea prejudiciată [1]).

Se fac însă și în cazul de față, anumite distincții după cum urmează :

— în timpul detașării, paguba a fost cauzată unității care a dispus detașarea (spre exemplu persoana detașată nu a terminat sau nu a predat o anumită lucrare anterioară) situație în care cel vinovat va răspunde direct față de unitatea de origină ;

— persoana detașată degradează sau pierde anumite bunuri ale unității sale de origină care se aflau la noul loc de muncă, împrejurare în care unitatea care a dispus detașarea și care este prejudiciată va pretinde daune de la unitatea la care cel în cauză este detașat, iar aceasta din urmă, la rîndul său, pentru paguba suferită prin plata unor daune, va avea deschisă împotriva celui vinovat calea deciziei de imputare ;

— paguba a fost cauzată unității unde lucrează, care va stabili direct răspunderea materială a persoanei detașate ;

— prejudiciul este provocat unității de care aparține și care a dispus detașarea, fără însă ca să fie în legătură cu munca celui în cauză, situație în care ne aflăm în fața unei răspunderi civile căreia îi sînt aplicabile prevederile Codului civil și nu ale Codului Muncii.

La aceste distincții, care nu ne aparțin, mai este de adăugat încă o împrejurare : cazul cînd persoana detașată la o unitate este, la rîndul său, delegată de aceasta din urmă la un nou loc de muncă unde provoacă un prejudiciu. În această ipoteză, răspunderea materială se va stabili de către unitatea unde angajatul este detașat. Față de cele expuse pînă în prezent rezultă fără posibilitate de dubiu, că răspunderea materială se va stabili de către unitatea unde persoana este detașată și care a dispus delegarea acesteia.

● **Persoanele detașate, în condițiile Codului Muncii, au următoarele drepturi :** la salariu ; la indemnizație de detașare : la cheltuieli de cazare ; la rambursarea cheltuielilor de transport ; la concediul de odihnă ; la ajutoare materiale pentru incapacitate de muncă ; la păstrarea suprafeței locative.

● O precizare preliminară : plata drepturilor de detașare (salariu indemnizație, transport și cazare) se face de către unitatea la care persoana este detașată (pct. 43 al. final din Norme).

---

[1]) *Decizia de îndrumare precitată (nr. 4/1962 în C.D. 1962 pag. 15) precum și deciziile colegiului civil nr. 1347/62 în J.N. nr. 9/1963 pag. 138 și nr. 1599/1962 în C.D. 1962 pag. 237).*

Scanned with OKEN Scanner

Salariul în perioada detașării. Drepturile de salariu ale persoanelor detașate sînt stabilite în mod foarte lapidar de art. 67 din alin. 1 și 2 din Codul Muncii, astfel :

— pe durata detașării, cel în cauză păstrează salariul avut anterior ;

— cînd detașarea se face la o muncă pentru care este stabilit un salariu mai mare, persoana în cauză are dreptul la acest salariu, în condițiile prevăzute de lege.

— Dacă salariul aferent muncii prestate la locul de muncă, unde a avut loc detașarea, este mai mic, persoana în cauză va beneficia de prevederea expresă a legii și va primi, în continuare salariul anterior.

— Cu privire la dreptul de a primi un salariu mai mare, persoana detașată are acest drept atunci cînd **detașarea se face** la o muncă superior remunerată.

Indemnizația de detașare se poate acorda numai dacă condițiile de muncă și transport împiedică pe angajatul aflat în detașare să se înapoieze zilnic în localitatea de unde a fost detașat, aprecierea îndeplinirii acestor condiții fiind de competența conducerii unității.

Indemnizația de detașare se plătește lunar calculîndu-se la salariul tarifar de încadrare corespunzător programului normal de 8 ore realizat pe timpul detașării.

Pe primele 30 zile, indemnizația este egală cu diurna de delegare, iar pe timpul ce depășește primele 30 zile, cuantumul ei se stabilește prin aplicarea unei cote de 20% asupra salariului tarifar lunar, care însă nu va depăși 400 lei lunar.

Avînd aceiași natură cu indemnizația de delegare, i se va aplica același regim juridic, în sensul că nu se va lua în calculul cîștigului mediu, nu este impozabilă și nu poate fi urmărită.

Asigurarea cazării constituie o îndatorire a unității unde persoanele sînt detașate. Cazarea se va efectua în baracamente sau clădiri proprii, sau, dacă acest lucru nu este cu putință, se vor închiria suprafețe locative în limitele tarifelor legale (art. 11 din Hotărîre). Chiria se achită direct de către unitate celui ce pune la dispoziție suprafața locativă.

Scanned with OKEN Scanner

Rambursarea cheltuielilor de transport a persoanelor detaşate este supusă aceloraşi norme ce se aplică şi în cazul delegărilor, fapt pentru care facem trimitere la cele expuse mai înainte.

Dreptul la concediu de odihnă al persoanelor detaşate nu poate fi afectat de detasarea care a avut loc. În cazul în care perioada de concediu coincide cu momentul expirării detaşării, unităţile în cauză vor deconta între ele drepturile băneşti respective în funcţie de perioada de timp aferentă.

Dreptul la ajutoare materiale pentru incapacitate de muncă. Detasarea nu afectează drepturile de asigurări sociale şi, prin consecinţă, persoanele detaşate vor primi ajutoare materiale şi în cazul în care incapacitatea de muncă a survenit în perioada detaşării. Ca şi în cazul personalului delegat, atunci cînd un salariat detaşat se află internat în spital, nu i se plăteşte indemnizaţia de detaşare.

Dreptul la păstrarea suprafeţei locative este, de asemenea, asigurat, deoarece nu ne aflăm în faţa unei mutări definitive, cunoscut fiind că detaşarea are — prin excelenţă — un caracter temporar.

Alte drepturi. Persoanele detaşate îşi păstrează nealterat dreptul de a primi gratificaţii, sau alte premii cu caracter excepţional aferente perioadei cît a lucrat la unitatea de origină. De la sine înţeles, că, la noul loc de muncă, ele au asigurate aceleaşi drepturi.

2.4. ÎNCETAREA DETAŞĂRII. Detaşarea la o subunitate încetează în acelaşi fel cu delegarea. În cazurile cînd detaşarea are loc la o altă unitate, ea va înceta ·

— la expirarea termenului pentru care a fost dispusă ;

— la revocarea detaşării de către unitatea care a ordonat-o, situaţie în care s-a considerat că ar fi necesar şi acordul unităţii în care lucrează persoana detaşată. Potrivit art. 18 din H.C.M. nr. 822/1959, este interzisă fracţionarea detaşării sau fixarea iniţială a unei perioade mai scurte decît cea efectiv necesară pentru executarea lucrărilor ;

— prin desfacerea contractului de muncă pentru orice motiv prevăzut de lege din iniţiativa unităţii care a dispus detaşarea ;

Scanned with OKEN Scanner

— la încetarea raporturilor de muncă, prin acordul părţilor (rezilierea contractului de muncă) situaţie în care socotim că nu este necesar consîmţămîntul ambelor unităţi (cea de care aparţine şi aceea la care prestează activitate);

— la desfacerea contractului de muncă de către persoana încadrată în muncă, prin adresarea preavizului legal către ambele unităţi. Cu alte cuvinte, persoana încadrată trebuie să denunţe contractul său de muncă faţă de amîndouă unităţile cu care se află în legătură. Denunţînd contractul numai faţă de unitatea unde se află detaşat, ar însemna — ipso facto — că se restabileşte, în deplinătatea sa, raportul de muncă cu prima unitate, care a ordonat măsura respectivă, ceea ce este inadmisibil, deoarece detaşarea are caracter obligatoriu pentru persoanele respective.

● În legătură cu încetarea detaşării, ca urmare a încetării raporturilor de muncă, s-au evidenţiat anumite împrejurări cu caracter special şi s-au formulat următoarele soluţii:

— în cazul cînd contractul de muncă a încetat pentru motive obiective (de exemplu: dizolvarea unităţii, reintegrarea predecesorului angajatului etc.) din iniţiativa unităţii de care aparţine persoana detaşată, aceasta din urmă poate încheia cu unitatea unde lucrează efectiv un contract de muncă care ar reprezenta, în realitate, o transformare a contractului de muncă anterior;

— cînd persoana detaşată nu acceptă o asemenea rezolvare a situaţiei sale, unitatea de care aparţine este obligată să-i ofere — potrivit art. 133 (1) din Cod — o altă muncă corespunzătoare sau să ia măsuri pentru recalificare.

Diferite cazuri de detaşări speciale. Vom enumera unele cazuri de detaşare sau asimilabile detaşării, care sînt supuse unui regim juridic special.

● **Detaşări pe o perioadă de pînă la 2 ani** în anumite cazuri prevăzute de lege şi în condiţiile stabilite de aceasta. O asemenea detaşare îşi are cadrul juridic general în prevederea din art. 66 (2) din Codul Muncii. În astfel de cazuri, se vor acorda celor în cauză şi unele drepturi suplimentare, prevedere care arată fără dubiu că persoanele respective se bucură şi de toate celelalte drepturi aferente detaşărilor obişnuite (de exemplu: păstrarea funcţiei, a salariului, dreptul la un salariu mai mare dacă se prestează o muncă pentru care este stabilită o remuneraţie superioară etc.).

Scanned with OKEN Scanner

● **Cazuri în care nu este permisă trimiterea în detaşare.** Evocăm numai cazurile frecvente.

● Femeile care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani, pe care îi îngrijesc, încadrate cu 1/2 normă (deci care nu beneficiază de creşe sau cămine) nu vor putea fi detaşate de unităţile respective (pct. 9 din Instrucţiunile nr. 2400/1967 date în aplicarea H.C.M. nr. 54/1967 modificată prin art. 158 Codul Muncii).

● Persoanele încadrate în muncă, dacă au, în acelaşi timp, calitatea de elevi sau studenţi ai cursurilor serale din învăţămînt, nu pot fi detaşate, deoarece o astfel de măsură i-ar împiedica să-şi îndeplinească îndatorirea de a frecventa cursurile şi a participa la seminarii. (Hotărîrea C.C. al P.C.R. şi C.M. nr. 1052/1962 republicată în B. Of. nr. 4/1965).

2.5. TRECEREA TEMPORARĂ ÎN ALTĂ MUNCĂ. Din însăşi denumirea atribuită de Cod, rezultă că trecerea în altă muncă reprezintă o modificare cu caracter temporar a contractului de muncă. Distingîndu-se de detaşare, care presupune stabilirea unor relaţii de serviciu cu o altă unitate, şi de delegare, prin faptul că aceasta reprezintă, de regulă, îndeplinirea unor activităţi **în afara** locului de muncă, trecerea temporară într-o altă muncă nu implică nici schimbarea unităţii şi nici deplasarea angajatului.

Delimitînd noţiunea care ne interesează de altele limitrofe şi reliefînd caracterele sale proprii şi esenţiale, este de arătat că trecerea într-o altă muncă (în mod temporar) reprezintă, în realitate, o continuare între aceleaşi părţi a contractului de muncă existent, operaţiune care are drept obiect schimbarea temporară numai a muncii unei persoane.

● Reglementarea actuală corespunde unor necesităţi de necontestat, determinate de activitatea deosebit de complexă şi variată pe care o desfăşoară unităţile socialiste. Asigurînd şi dînd expresie, pe de o parte, stabilităţii raporturilor de muncă, iar, pe de altă, parte satisfăcînd anumite necesităţi urgente, considerăm că trecerea într-o altă muncă va fi unul din instrumentele cele mai des folosite de către unităţile socialiste.

● **Condiţii de fond şi formă.** Unele sînt exprese prevăzute în lege, iar altele rezultă din prevederile acesteia sau din aplicarea principiilor generale de drept:

Scanned with OKEN Scanner

— existenţa unei necesităţi de serviciu care trebuie satisfăcută Condiţia nu este expres prevăzută, dar este implicată în operaţiunea respectivă, deoarece unitatea nu poate comite un abuz de drept, schimbînd munca unei persoane fără a exista un interes real ce trebuie satisfăcut. Într-un stat de drept, un organ al statului nu poate exercita un drept decît în conformitate cu scopul pentru care a fost recunoscut;

— trecerea se face — aşa cum am arătat — prin actul unilateral al unităţii;

— locul de muncă (funcţie, post, meserie) trebuie să se afle în cadrul aceleiaşi unităţi. Ne aflăm în prezenţa unor schimbări care se petrec în interiorul unei unităţi;

— trecerea în altă muncă are exclusiv caracter temporar. Subliniem că, prin lege, nu este fixată o perioadă limită pentru care se poate dispune trecerea în altă muncă. De aci, o multiplă consecinţă:

— persoana în cauză nu este titular în funcţia sau postul pe care îl ocupă;

— măsura poate fi revocată oricînd de către unitate;

— munca nouă încredinţată poate fi diferită de aceea prestată anterior, dar, în nici un caz, nu este de admis să nu corespundă pregătirii profesionale a persoanei în cauză. Încălcarea acestei cerinţe ar reprezenta un dublu abuz; în primul rînd, s-ar încălca prevederea cuprinsă în art. 20 (2) lit. c din Cod, care circumscrie obligaţiile de muncă ale persoanei încadrate, în limita pregătirii profesionale a acesteia; apoi, prin utilizarea unui asemenea procedeu, s-ar deschide posibilitatea pentru unitate de a îndepărta unele persoane ca necorespunzătoare.

Ordinul de trecere în altă muncă trebuie, de regulă, să fie scris. Această cerinţă nu este esenţială şi lipsa formei scrise nu pune în joc existenţa actului juridic, dar, din cauza modificărilor şi rezultatelor ce le produce (unele de ordin bănesc) este recomandabil ca o asemenea dispoziţie să fie luată în scris şi nu verbal.

În orice caz, trecerea în altă muncă, astfel cum este consacrată de noul Cod, nu poate constitui o modalitate indirectă de a eluda legea şi a se ocupa posturi fără verificarea capacităţii persoanei în cauză. Posturile (funcţiile, meseriile) vacante din cadrul unei unităţi nu pot fi ocupate în acest mod, sustrăgîndu-le astfel de la scoaterea lor la concurs. Din această cauză, considerăm că trecerea într-o altă muncă nu constituie decît o modalitate secundară şi cu caracter de tranziţie, care poate fi utilizată numai în cazurile în care postul respectiv nu poate fi ocupat prin încadrare sau promovare pe bază de probă practică, examen (concurs) ori termen de încercare. A admite o altă opinie ar însemna, ca, prin utilizarea acestui

Scanned with OKEN Scanner

procedeu, să se eludeze dispoziţiile imperative ale legii, ceea ce nu este îngăduit. Prin consecinţă, credem că această măsură vizează numai posturile ai căror titulari lipsesc temporar de la serviciu, tatea fiind obligată a le menţine postul.

Trecerea în altă muncă, în concepţia legiuitorului actual, este — în opinia noastră — cu totul asemănătoare înlocuirii temporare a unor persoane din aceiaşi unitate. Într-adevăr, în ambele situaţii, ocuparea postului sau a funcţiunii are caracter temporar, iar locul de muncă se află în cadrul aceleiaşi unităţi. Din acest motiv, considerăm că regimul juridic, stabilit pînă în prezent pentru înlocuirea temporară a unor persoane, este întru totul aplicabil trecerii în altă muncă şi sub actualul Cod, aceasta cu atît mai mult cu cît însuşi Codul, prin art. 67 (2), face trimitere la condiţiile prevăzute de lege. Prin consecinţă: — persoana care înlocuieşte va avea drept la salariul funcţiei ce o exercită în mod temporar numai dacă nu este locţiitorul de drept al titularului postului; — trecerea în muncă se face pe baza unui ordin scris [1], dat în prealabil de conducerea unităţii; — ocuparea în acest mod a unor posturi este îngăduită numai dacă titularii lipsesc temporar din unitate pentru motive care, potrivit legii, le dau dreptul la menţinerea posturilor: — ocuparea postului (trecerea în altă muncă nu este condiţionată de vre-un termen; putînd dura atît timp cît legea permite titularului să lipsească, unitatea fiind obligată să-i menţină postul; — angajaţii care înlocuiesc pe cei ce deţin funcţii de conducere şi lipsesc temporar nu pot fi, la rîndul lor, înlocuiţi; obligaţiile de serviciu ale acestora vor fi îndeplinite de ceilalţi angajaţi din compartimentul de muncă respectiv;

Efecte. Salariul ce urmează a se plăti în noul loc de muncă nu poate fi inferior celui primit anterior; dimpotrivă, persoana trecută temporar în altă muncă are dreptul la remuneraţia corespunzătoare funcţiei sau meseriei efectiv prestate în condiţiile mai sus arătate. Ea este obligată a îndeplini toate atribuţiile şi sarcinile noului loc de muncă. Persoana trecută în altă muncă îşi păstrează funcţia avută anterior. Perioada respectivă şi drepturile băneşti intră în calculul concediului de odihnă şi pentru stabilirea ajutoarelor materiale din cadrul asigurării sociale de stat.

---

[1]) *Instanţele de judecată au acordat drepturile de salariu cuvenite pentru munca superioară depusă, şi în cazul în care nu a existat ordinul scris al conducerii unităţii, dat fiind că aceasta nu poate fi exonerată invocînd propria sa culpă, fiind cunoscut că emanarea ordinului respectiv constituie o obligaţie a unităţii.*

Scanned with OKEN Scanner

3. TRANSFERAREA

3.1. NATURA JURIDICĂ. VALIDITATE. CONDIŢII. Transferarea este un act juridic, reprezentînd una din instituţiile importante ale dreptului muncii, deoarece dă expresie — pe plan juridic — stabilităţii raporturilor de muncă şi, în acelaşi timp, satisface şi necesităţile angajaţilor sau cele determinate de variabilitatea şi fluctuaţia forţei de muncă.

Transferarea poate avea drept efect modificarea cu caracter permanent a unor elemente ale contractului de muncă (felul muncii, locul, funcţia, salariul), însă, absolut în toate cazurile, se schimbă însuşi unul din subiectele contractului şi anume unitatea, celelalte elemente (salariu, funcţie, localitate) putînd sau nu să fie afectate de operaţiunea în cauză. Vom putea asista deci la transferuri în care se schimbă, în afară de unitate, şi localitatea, funcţia, salariul, după cum acestea din urmă pot rămîne neschimbate.

În literatura noastră de specialitate instituţia transferării persoanelor încadrate în muncă a suscitat numeroase discuţii şi a dat ocazie la opinii diferite cu privire la natura sa juridică. Aderăm la opinia că transferarea constituie o cesiune a contractului de muncă. Opinia înfăţişată este cu deosebire valabilă în actuala reglementare care a consacrat, sub această denumire, numai trecerea contractului de muncă de la o unitate la alta.

Cesiunea contractului de muncă are — în cazul transferării — caracter definitiv şi deci se încheie fără clauza retrocesiunii, spre deosebire de detaşare unde clauza respectivă este inclusă şi operează, deoarece detaşarea reprezintă o măsură temporară.

Pentru validitatea ambelor modalităţi de transferare (în interesul serviciului şi la cererea persoanei încadrate în muncă) este necesară îndeplinirea unor condiţii prealabile de care ne ocupăm în cele ce urmează.

● Persoana în cauză trebuie să aibă calitatea de angajat, căci nu toate persoanele încadrate în muncă pot fi transferate, chiar dacă se află într-un raport juridic de muncă (de exemplu: membrii cooperativelor meşteşugăreşti sau ai cooperativelor agricole de producţie), ci numai cele care figurează ca parte într-un **contract de muncă**, indiferent de durata contractului de muncă (fie pe durată nedeterminată, fie pe o perioadă determinată[1]) — angajaţi temporari sau sezonieri);

---

[1]) *Subliniem că transferul se poate acorda şi salariaţilor cu contracte de muncă pe o perioadă determinată, noua unitate avînd dreptul, în calitatea sa de cesionară, să menţină raportul juridic iniţial. astfel cum l-a primit — contract pe termen — sau să-l transforme într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, bineînţeles, cu acordul salariatului. Facem această precizare deoarece am constatat în practică o reţinere a unităţilor de a acorda transferul persoanelor încadrate temporar.*

Scanned with OKEN Scanner

● Persoana în cauză trebuie să îndeplinească cerințele legii cu privire la stagiu și studii. Ocuparea unui post prin transfer, fără respectarea condițiilor legale privitoare la studii și stagiu, este lovită de nulitate absolută. Din această cauză, pct. 3 din Instrucțiunile nr. 7000 din 6 iunie 1964 ale Ministerului Finanțelor și C.S.M.S. obligă unitatea care solicită transferul ca, înainte de a face adresa către unitatea la care persoana lucrează, să verifice dacă sînt îndeplinite condițiile de studii și stagiu prevăzute de indicatoare pentru funcția pe care urmează să o ocupe.

● Transferarea se poate face, în cazul personalului tehnico-administrativ, numai într-un post vacant, existent în statul de funcțiuni al unității respective, iar în cazul muncitorilor, numai în limita fondului de salarii planificat [1]). Instanța noastră supremă a fost constantă în acest sens, considerînd că transferarea unei persoane, fără ca să existe post în schemă, este nelegală și deschide dreptul celui în cauză la despăgubiri [2]), în cazul neplății salariului.

● Transferarea trebuie dispusă de către organele de conducere colectivă sau de către conducătorul de unitate potrivit competențelor în mod expres stabilite în Legea nr. 11/1971. Considerăm că exprimarea acordului de către un organ necompetent nu poate pricinui nici un prejudiciu persoanei transferate, deoarece aceasta din urmă nu are obligația și nici posibilitatea de a verifica competențele cu caracter intern din cadrul unei unități.

● Darea acordului sau a refuzului este de competența exclusivă a administrației și nu poate fi dispusă de organul de jurisdicție a muncii [3]). Oricare din unitățile implicate în operațiunea de transfer poate lua hotărîrea corespunzătoare, conform intereselor proprii; ele nu pot fi obligate de instanță a se pronunța într-un anume fel. De o deosebită importanță practică este, în această ordine de idei, stabilirea momentului în care acordul celor două unități începe a produce efecte, adică data cînd transferarea este perfectată. Literatura și practica judiciară au fost unanime în a considera că transferarea se poate socoti perfectată în momentul în care adresa de acceptare a propunerii de transferare a fost pri-

---

[1]) *Art. 1 din Instrucțiunile M.F. și C.S.M.S. nr. 7000/1964.*

[2]) *Tribunalul Suprem, colegiul civil, decizia nr. 1370/1956 nepublicată nr. 263/1963 în C.D. 1963 pag. 172; nr. 1423/1856 nepublicată.*

[3]) *Tribunalul Suprem, colegiul civil, decizia nr. 502/1965 J.N. nr. 10/1965 pag. 157 și nr. 1397/1968 în C.D. nr. 1968 pag. 124.*

Scanned with OKEN Scanner

mită de unitatea propunătoare. Pînă în acel moment unitatea propunătoare are posibilitatea de a reveni, dar numai dacă în adresa inițială nu a fixat un termen, în care caz este ținută a-l respecta. În cazul revenirii asupra propunerii, transferul nu se mai realizează, iar vechiul raport de muncă va continua să existe, chiar dacă, între timp, a fost emisă decizia de transferare și s-a procedat la lichidarea operațiunilor. Tot cu privire la acordul unității este de precizat că, după ce și-a dat consimțămîntul cu privire la transferarea la cerere a unei persoane, nu o mai poate reține, sub cuvînt că nu are pe altcineva deprins cu lucrările respective. Acest fapt duce, în mod neîndoios, la paralizarea primului act de voință prin care și-a exprimat acordul, ceea ce are drept consecință obligația unității de a o menține, în continuare, în vechea funcție.

Potrivit art. 5 din Instrucțiunile precizate, dispoziția de transferare se emite de către :

— conducerea unității de la care pleacă persoana în cauză, la cererea unității unde urmează a se transfera ;

— conducerea organului tutelar pentru persoanele numite în baza hotărîrii sale potrivit, Legii nr. 11/1971 în cadrul unităților subordonate ;

O dispoziție de transferare trebuie să aibă următorul conținut [1] :

—indicarea precisă a funcției pe care persoana o va îndeplini în noua unitate ;

— precizarea salariului ce urmează a-l primi cel transferat (se va indica salariul tarifar de încadrare) ;

— arătarea unității și a sediului acesteia ;

— indicarea datei la care urmează a se prezenta la noul loc de muncă.

Unitatea la care persoana este transferată nu este scutită de a întocmi un act scris (contract) prin faptul că există o asemenea dispoziție de transferare. Actul scris de încadrare, întocmit de către unitatea la care a avut loc transferul,

---

[1] *Unitatea stabilește în dispoziția de transferare parametrii în care se vor desfășura pe viitor raporturile de muncă pe baza comunicării emise a unității la care urmează să se facă transferarea. Atunci cînd se face cererea (adresa) de transferare, aceasta trebuie să cuprindă neapărat funcția și salariul de la unitatea la care se transferă, ca elemente esențiale ale contractului de muncă.*

va servi aceloraşi necesităţi de ordin organizatoric, nefiind cerut pentru validitatea actului juridic.

3.2. **TRANSFERAREA ÎN INTERESUL SERVICIULUI.** Transferul de care ne ocupăm a primit — prin art. 69 din noul Cod al Muncii şi prin art. 11 din Legea nr. 1/1970 e cu totul altă reglementare decît aceea prevăzută de vechiul Cod.

Textul care reglementează această instituţie fiind extrem de laconic, analiza pe care o întreprindem va avea în vedere numai acele elemente consolidate pe parcurs în dreptul muncii şi care nu se află în contradicţie cu prevederile actuale. În afară de reglementarea din art. 69, considerăm în vigoare şi în prezent art. 11 din Legea nr. 1/1970 pentru raţiunea că — aşa cum am arătat — Codul Muncii constituie un cadru legislativ general, iar art. 69 însuşi face o trimitere la alte prevederi legale. Or, în prezent, după abrogarea expresă a vechiului Cod, singurele norme legale în materie de transfer sînt cele cuprinse în art. 11 din Legea nr. 1/1970

● Transferul în interesul serviciului poate avea loc, de regulă, într-o altă unitate din aceiaşi ramură. Condiţia prevăzută de art. 69 din Cod este expresă, dar nu imperativă, în sensul că este admisă şi transferarea la unităţi din alte ramuri ale economiei naţionale sau din administraţia de stat (instituţii, organe centrale sau locale); apreciem că ea este admisă şi în unităţi cooperatiste sau alte organizaţii obşteşti, dar tot în calitate de salariat. Este de la sine înţeles că unitatea la care se face transferul poate fi în aceiaşi localitate sau în altă localitate. În funcţie de sediul acesteia, persoana primeşte sau nu anumite indemnizaţii.

● Transferul se face exclusiv în vederea bunei funcţionări a unităţii la care persoana va fi încadrată. Cerinţa este esenţială pentru că ea dă coloratura necesară transferului în interesul serviciului. Inexistenţa unor interese care se cer satisfăcute în cadrul unităţii în cauză nu va îngădui a se opera un transfer în interesul serviciului care — aşa cum este cunoscut — creează un complex de drepturi în favoarea persoanei transferate. Semnificaţia textului la care ne referim prezintă însă şi un alt aspect de o deosebită importanţă practică şi anume că natura transferului va fi în toate cazurile determinată de unitatea unde urmează a fi transferată o persoană. Prin consecinţă, unitatea de la care se pleacă nu va putea modifica natura transferului. Nu-i va fi îngăduit a-şi da acordul pentru un transfer la cerere, atît timp cît unitatea interesată l-a solicitat în vederea bunei sale funcţionări şi invers, nu are posibilitatea de a-şi da consimţămîntul pentru un transfer în interesul serviciului, cît timp unitatea respectivă l-a solicitat pentru satisfacerea cererii angajatului.

Modificarea esenţială pe care o aduce noua reglementare se

Scanned with OKEN Scanner

referă la faptul că, în cazul transferului în interesul serviciului, nu mai este necesar consimţămîntul persoanei ce urmează a fi transferată.

Noua reglementare a transferului în interesul serviciului are nenumărate efecte şi implicaţii atît în fapt cît şi pe plan juridic. Evidenţiem unele dintre cele mai semnificative :

— nu se mai cere, ca o condiţie esenţială pentru însăşi validitatea actului juridic, înştiinţarea scrisă a persoanei ce urmează a fi transferată cu arătarea funcţiei şi a salariului. Desigur că necesitatea unui act scris este generată de împrejurări ce ţin de buna organizare a muncii şi de evidenţa personalului, dar — aşa cum am arătat — lipsa unei asemenea înştiinţări nu poate duce la nulitatea actului juridic (a transferării în sine) ;

— persoana ce urmează a fi transferată în vederea bunei funcţionări a unei unităţi nu are dreptul de a se opune la această măsură, decît dacă situaţia în care se află intră sub incidenţa celor două cazuri derogatorii menţionate de lege.

● Transferul în interesul serviciului trebuie cerut de unitatea unde se transferă persoana şi se acordă de către unitatea de la care pleacă, cu aprobarea organului ierarhic superior al acesteia (art. 11 al. 1 din Legea nr. 1/1970). Prevederea care — aşa cum am arătat — este încă în vigoare, impune unele observaţii atît cu privire la efectele consimţămîntului forului tutelar, cît şi la incidenţa anumitor norme din Legea nr. 11/1971 în această materie.

S-a considerat de către majoritatea autorilor [1]) că lipsa acordului prealabil al organului ierarhic superior al unităţii de unde pleacă are drept efect nulitatea actului juridic, deoarece cerinţa legii constituie o condiţie de validitate a transferului însuşi. S-a adăugat că această condiţie a fost determinată de necesitatea de a se asigura o cît mai mare stabilitate a cadrelor. Împărtăşim această părere cu adăugirea noastră că această lipsă poate fi acoperită ulterior. În adevăr ne imaginăm situaţia salariatului de bună credinţă care a preluat funcţia în cadrul noii unităţi şi care în cazul cumulării transferului pierde dreptul de a ocupa această funcţie în care a fost încadrat fără examen sau concurs şi vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate. Faţă de consecinţele grave pe care le poate avea lipsa acordului organului tutelar şi deoarece salariatul transferat n-are cum să ştie dacă unitatea care l-a transferat a avut sau nu cordul organului tutelar, se impune ca în însăşi dispoziţia de transferare unitatea să precizeze că are aprobarea în acest sens a organului ierarhic superior.

---

[1]) Dan Rădulescu : *Elemente noi în reglementarea transferării angajaţilor în R.R.D. nr. 4/1971 pag. 74.*

Scanned with OKEN Scanner

În art. 11 al. 2 din Legea nr. 11/1970 se prevede că nu este necesar acordul organului ierarhic superior în cazul transferului de la o instituţie centrală sau de la o unitate cu statut de centrală.

● În afară de transferul în interesul serviciului, cerut de unitatea interesată în vederea bunei sale funcţionări, evidenţiem că Legea nr. 1/1970, în art. 11 alin. final, dă o asemenea definire şi altor cazuri de schimbare a locurilor de muncă de la o unitate la alta şi anume în situaţiile în care intervine un proces de organizare a unor organizaţii socialiste. Reorganizarea nu este considerată ca o modificare internă, ce are loc în cadrul unei unităţi, ci ca un fenomen economic şi juridic care afectează structurile şi, uneori, însăşi existenţa persoanelor juridice implicate în acest proces. Astfel, se dispune că persoanele care au fost încadrate la o altă unitate, ca efect al unei fuziuni sau absorbţii, al divizării patrimoniului unităţii sau al desprinderii unei părţi din acesta, se consideră, de asemenea, transferate în interesul serviciului. Sînt necesare unele observaţii:

— în asemenea cazuri nu este necesar acordul organului ierarhic superior al unităţii de unde se pleacă, dar este absolut obligatoriu acordul organului competent din unitatea superioară celeia în care urmează a se face încadrarea, atunci cînd, în acest mod, se ocupă funcţii pentru care Legea nr. 11/1971 cere aprobarea unor asemenea organe (de exemplu: inginer şef, contabil şef, a căror încadrare se face prin hotărîrea biroului executiv al centralei);

— în cazul desprinderii unor sectoare de activitate (divizare parţială), vor fi considerate transferate în interesul serviciului numai acele persoane care ocupă locuri de muncă în sectoarele sau compartimentele preluate. O altă persoană care nu lucrează în sectorul desprins nu se poate prevala de dispoziţia legală. Tot astfel, cu prilejul unei reorganizări. prin desprindere nu poate fi trecută la unitatea dobînditoare o persoană dintr-un sector de activitate al unităţii transmiţătoare care nu a fost afectat de această măsură.

De la sine înţeles, că, în cazurile de reorganizare a unităţilor socialiste, transferul în interesul serviciului, acordat prin efectul legii, nu este afectat în nici un fel de dezacordul persoanei în cauză. Cu alte cuvinte, o persoană, care ar dovedi cu certificat medical că nu poate executa respectivul transfer, nu va avea altă cale legală decît de a denunţa contractul său de muncă sau de a solicita, eventual, un transfer la cerere, neputînd în nici un mod împiedica efectele legii.

● Am subliniat că, în actuala reglementare, transferul în interesul serviciului are loc, fără a fi nevoie de acordul persoanei încadrate în muncă. Art. 69 din Codul Muncii prevede totuşi două situaţii derogatorii cînd transferul nu poate avea loc şi anume:

Scanned with OKEN Scanner

— în cazul în care persoana ce urmează a fi transferată nu este de acord pentru motive de sănătate, dovedite cu certificat medical;

— în alte situații temeinic justificate, a căror temeinicie o apreciază organul ierarhic superior.

Cu privire la motivele invocate în legătură cu sănătatea sa, de către persoana în cauză, este de arătat că acordul acesteia este strict circumscris în limitele cuprinse de certificatul medical pe care îl invocă. Cu alte cuvinte, datele din certificatul medical nu pot fi interpretate în interesul său de persoana în cauză, ci ele trebuie considerate în mod obiectiv și științific. Prin consecință, cînd din certificatul medical rezultă că sănătatea persoanei în cauză ar fi periclitată din cauza unui transfer, unitatea nu poate proceda la operațiunea respectivă fără a mai avea nevoie de abilitatea vreunei alt organ superior.

În legătură cu invocarea unor interese personale sau familiare temeinic justificate, trebuie arătat că formularea generală a legii a lăsat o posibilitate largă de apreciere, fapt ce trebuie avut în vedere de organele chemate a aprecia motivele invocate de cei interesați, deoarece prevederea la care ne referim a fost luată în apărarea intereselor legitime ale persoanelor încadrate în muncă. Desigur, aceste interese pot fi variate și de natură diferită: legate de situația familiară sau în legătură cu comunicarea unor studii sau cercetări începute etc.

În cazul de față — aprecierea asupra temeiniciei motivelor invocate este de competența organului administrativ. Legea nu precizează care anume organ administrativ, al unității de unde se pleacă, sau al celeia în care persoana urmează a fi transferată? Pentru a da un răspuns corespunzător, trebuie avute în vedere anumite elemente care — trebuie să recunoaștem — sînt contradictorii și, prin consecință, concluzia va fi determinată de rolul precumpănitor ce se acordă unora sau altora. În ce ne privește, considerăm că hotărîrea trebuie luată de către unitatea de la care se pleacă, deoarece:

— există un precedent legislativ — art. 11 din Legea nr. 1/1970 — care conferă aceluiași organ dreptul de a-și da acordul cu privire la transferul în interesul serviciului;

— potrivit Normelor precitate ale Ministerului Finanțelor și C.S.M.S., dispoziția de transfer se emite de către unitatea de la care pleacă cel ce urmează a fi transferat, ori, în cazul de față, actul respectiv nu poate fi elaborat decît după ce se ia acordul organului competent.

Scanned with OKEN Scanner

3.3. TRANSFERAREA LA CERERE. Față de prevederea extrem de succintă a Codului Muncii, sediul materiei rămîne art. 11 lit. b din Legea nr. 1/1970. Potrivit acestui text, transferul la cererea persoanei interesate se poate face numai cu acordul unității de la care pleacă și al unității unde se transferă, în condiții bine justificate, cum ar fi : apropierea de familie, trecerea într-o muncă corespunzătoare pregătirii, ocuparea unui post prin concurs etc. Totuși, potrivit art. 60 din Legea nr. 12/1971, în cazul persoanelor ce urmează a ocupa un post vacant ca urmare a reușitei la examen sau concurs, transferul se consideră în interesul serviciului dacă conducerea unității de la care pleacă și organul superior al acesteia sînt de acord cu transferul.

Enumerarea legii nu este limitativă, ci exemplificativă și, prin consecință, conducerea unității poate aprecia și-și poate da consimțămîntul și în alte situații decît cele prevăzute de lege. De data aceasta, rezultă cu claritate din text, însă totuși implicit, că aprecierea acestor motive se face de către unitatea de la care urmează a pleca persoana în cauză.

Faptul că — în cazul de față — legea acordă organului administrativ dreptul de a aprecia, produce o dublă consecință :

— unitatea poate refuza cererea de transfer, motivat sau nemotivat ;

— persoana în cauză nu poate ataca măsura administrației sesizînd în acest scop organul de jurisdicție a muncii.

3.4. TRANSFERAREA DIN DISPOZIȚIA ORGANULUI CENTRAL (SAU A CENTRALEI). Deși Norma legală se referă la această modalitate și prevede că organul central sau conducerea centralei aprobă persoanei interesate transferul în interesul serviciului; totuși este de observat că operațiunea în sine diferă esențial și că numai efectele acesteia sînt identice cu cele produse de transferarea în interesul unităților. Într-adevăr, potrivit art. 22 aliniatul 5 din Legea nr. 12/1971, transferul în situația la care ne referim mai jos, se dispune de către conducerea organului centralei sau al centralei, fără a exista exprimarea voinței juridice a unităților implicate în transferarea angajatului.

Deosebirea este esențială dat fiind că în astfel de cazuri nu mai este necesar acordul de voință al celor două unități.

Învederăm însă, că în ce privește consecințele pe plan juridic, această dispoziție produce exact aceleași efecte ca transferul în interes de serviciu, stabilit prin acordul unităților. Art. 22 alin. 5 din Legea nr. 12/1971 prevede că în cazul în care unitatea nu poate asigura muncitorilor calificați un volum corespunzător de lucrări din categoria în care urmează să promoveze, dar o altă unitate din cadrul aceleași

Scanned with OKEN Scanner

centrale sau aceluiaşi minister are asemenea lucrări, conducerea centralei sau a ministerului, poate aproba persoanei respective transferul în interesul serviciului. Legea nu cere avizul unităţilor subordonate.

3.6. EFECTELE CU CARACTER NEPATRIMONIAL ALE TRANSFERULUI. Stabilindu-se noi raporturi de muncă — mai bine zis cu o nouă unitate — în temeiul aceluiaşi contract de muncă, transferul produce efecte faţă de fiecare din persoanele (fizice şi juridice) implicate în această operaţiune. Unele din efectele produse au caracter general, altele sînt diferite, în funcţie de natura transferului, însă toate poartă amprenta şi particularităţile acestei instituţii.

● **Efecte comune ambelor categorii de transferuri :**

— unitatea care a solicitat transferul şi la care persoana a fost transferată, nu poate refuza primirea acesteia (pct. 6 alin. penultim din Instrucţiunile nr. 7000/1964 ale M.F. şi C.S.M.S [1]) :

— persoanele transferate nu sînt supuse termenului de încercare (pct. 3 alin. final din Instrucţiunile nr. 7000/1964 ale M.F. şi C.S.M.S.), fapt care derivă, de altfel, şi din natura transferului ; nu este de admis a transforma prin intermediul acestei operaţiuni. raporturi de muncă permanente (pe durată nedeterminată), în altele supuse unei condiţii incerte ;

● **Efectele transferului în interesul serviciului :**

— persoana păstrează vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate, potrivit art. 8 lit. a din Legea nr. 1/70 ;

— ea este scutită de a susţine examen sau concurs dacă transferul a avut loc în aceleaşi funcţii, în funcţii echivalente sau în funcţii inferioare (art. 59 din Legea nr. 12/1971) ;

● **Efectele transferului la cerere :**

— persoanele sînt considerate că au vechimea neîntreruptă în muncă (art. 10 lit. b din Legea nr. 1/70) ;

3.7. DREPTURILE PERSOANELOR TRANSFERATE. Art. 69 din Codul Muncii — singurul text care reglementează transferul în acest act normativ — nu face nici o menţiune cu privire la drepturile celor transferaţi şi nici nu face trimitere la alte prevederi referitor la această problemă.

Prin H.C.M. nr. 253/1973 (act normativ cu aplicabilitate numai în anumite cazuri expres prevăzute) precum şi prin Decretul nr. 612/1973 se

---

[1]) *Refuzul de a primi la muncă persoana transferată se consideră ca o desfacere abuzivă a contractului de muncă, iar contestaţia împotriva acestei măsuri este de competenţa organelor de jurisdicţie a muncii (pct. 6 alin. final prin Instrucţiunile citate).*

Scanned with OKEN Scanner

conferă personalului transferat în interesul serviciului în altă localitate următoarele drepturi :

— rambursarea costului transportului pentru el și membrii familiei sale și pentru gospodăria sa ;

— plata unei indemnizații egale cu salariul său mediu lunar ;

— plata unei indemnizații egale cu 1/4 din salariul său mediu lunar pentru fiecare membru de familie ;

— un concediu plătit de pînă la 5 zile lucrătoare în vederea mutării efective, acordat la cererea sa ;

Indemnizația persoanei transferate se plătește numai în cazul mutării efective a celui în cauză în localitatea în care unitatea își are sediul, iar rambursarea cheltuielilor de transport și indemnizația membrilor familiei, numai în cazul schimbării domiciliului celui în cauză și — după caz — al membrilor săi de familie în acea localitate. Drepturile cuvenite se suportă de către unitatea la care a avut loc transferarea. Costul transportului, se avansează de unitatea de la care pleacă și se rambursează acesteia de către unitatea la care persoana în cauză se transferă.

În toate cazurile de transferare în altă localitate, se va asigura suprafața locativă corespunzătoare.

Pentru transportul celui transferat și al membrilor familiei sale, acesta are dreptul la rambursarea cheltuielilor în condițiile și cuantumurile prevăzute de actul normativ care reglementează regimul deplasărilor în interes de serviciu.

Pentru transportul gospodăriei sale, angajatul transferat are dreptul la restituirea cheltuielilor atît în cazul cînd transportul s-a efectuat printr-o unitate din sectorul socialist, cît și în cazul cînd el a fost efectuat cu mijloace de transport particulare (altele decît mijloacele auto) pe trasee unde nu există rețea de cale ferată sau de transporturi în comun ale statului (în toate cazurile în limita tarifelor legale).

În costul transportului intră, în afară de transportul pe C.F.R., auto sau fluvial între cele două localități, și transportul gospodăriei, atît în cadrul localității de unde angajatul este transferat, cît și în cadrul localității în care este transferat și anume transportul de la vechea locuință pînă la gară (în localitatea de unde pleacă) și transportul de la gară pînă la noua locuință (în localitatea unde se mută). Costul acestui transport se calculează pe baza tarifelor și deconturilor întreprinderii prestatoare de servicii, care a executat operațiunea de transport.

În cazul în care în acele localități nu funcționează întreprinderi

Scanned with OKEN Scanner

prestatoare de servicii, costul transportului nu va putea depăşi tarifele folosite de întreprinderile prestatoare de servicii din alte localităţi. Decontarea cheltuielilor efectuate se va face pe baza chitanţelor emise de cei care au efectuat transportul, în care se va menţiona distanţa pe care s-au transportat obiectele şi greutatea acestora, precum şi pe baza confirmării consiliului popular respectiv că în localitate nu există întreprindere prestatoare de servicii. În cazul în care, deşi în unele localităţi funcţionează întreprinderi prestatoare de servicii totuşi manipularea mobilierului a fost efectuată cu persoane particulare, decontarea cheltuielilor aferente se va putea face în limita tarifelor legale, cu condiţia ca întreprinderea prestatoare din acea localitate să confirme că nu a putut asigura serviciile socialiste.

Obligaţia unităţii de a suporta cheltuielile de transport ale angajatului transferat în altă localitate se consideră îndeplinită în total sau în parte, după caz, în măsura în care aceasta i-a pus la dispoziţie în mod gratuit mijloacele de transport necesare.

● Indemnizaţia se plăteşte angajatului care — ca urmare a schimbării locului de muncă — se mută efectiv, cu sau fără familie, în altă localitate şi numai în cazul cînd postul atribuit angajatului transferat are un caracter permanent (la un loc de muncă permanent) şi e luat în primire efectiv de acesta.

Această indemnizaţie se cuvine :

— angajatului transferat în altă localitate, care şi-a stabilit definitiv în acea localitate atît domiciliul lui, cît şi al familiei ;

— angajatului transferat în altă localitate, care, fără să-şi schimbe definitiv domiciliul — locuieşte totuşi efectiv în acea localitate, singur sau împreună cu familia, chiar dacă pe buletinul de identitate are viza de flotant

Indemnizaţia nu se poate plăti ·

— angajatului care nu-şi mută domiciliul şi nici nu locuieşte efectiv în localitatea noului său loc de muncă, ci se deplasează zilnic din localitatea unde se află domiciliul său în localitatea unde se află noul său loc de muncă, cu mijloace proprii sau cu mijloace de transport în comun.

— în cazul transferării unui angajat în localitatea unde el şi familia îşi au domiciliul permanent, în care caz are dreptul numai la rambursarea cheltuielilor efectuate cu transportul său, precum şi a membrilor familiei sale, dacă aceştia au locuit efectiv, ca flotanţi, cu angajatul în momentul transferării sale. În cazul în care, cu ocazia acestei transferări, angajatul transportă şi mobilier folosit în localitatea de unde este transferat, el are dreptul totodată şi la rambursarea cheltuielilor efectuate cu transportul acelui mobilier.

Scanned with OKEN Scanner

În cazul în care ambii soţi sînt transferaţi în interes de serviciu, numai unul dintre aceştia şi anume soţul are dreptul la acoperirea cheltuielilor necesitate cu costul transportului gospodăriei şi al membrilor de familie cu care locuieşte împreună, şi la plata indemnizaţiei egale cu o pătrime din salariul (cîştigul) mediu, pentru fiecare membru de familie nesalariat care se deplasează. Soţia în asemenea cazuri, are dreptul numai la indemnizaţia egală cu salariul (cîştigul) mediu pe o lună şi la concediul de 5 zile plătit.

Prevederile de mai sus, privind drepturile soţiei, se aplică şi în cazul celorlalţi membri de familie încadraţi în muncă care locuiesc împreună cu angajatul transferat şi sînt transferaţi, la rîndul lor, în interesul serviciului în aceiaşi localitate.

În cazul cînd soţul este transferat în interes de serviciu, iar soţia este transferată la cerere pentru a-şi urma soţul, indemnizaţia egală cu o pătrime din salariul (cîştigul) său mediu, cuvenită pentru membrii familiei, se acordă soţului şi pentru soţia transferată. Soţia, are dreptul la rîndul său, la concediul de 5 zile plătit.

Indemnizaţiile de transferare se calculează pe baza salariului (cîştigului) mediu realizat de angajat în ultimele trei luni calendaristice anterioare datei ordinului de transfer şi nu a salariului (cîştigului) mediu corespunzător ultimelor trei luni anterioare mutării efective, în cazul cînd aceste date nu coincid.

La stabilirea salariului (cîştigului) mediu, în vederea acordării acestei indemnizaţii, se iau în considerare următoarele drepturi băneşti aferente perioadei luate în calcul: salariul tarifar, inclusiv majorările, sporurile sau indemnizaţiile care sînt considerate ca elemente ale acestui salariu ,adaosurile pentru acord, indemnizaţia de conducere, şi sporul lunar pentru vechime.

În cazul în care, în perioada ultimelor trei luni luată în calcul, angajatul a fost în incapacitate temporară de muncă, în concediu de studii sau de odihnă sau a avut ore nelucrate fără vina sa, din calculul indemnizaţiei de transferare se exclud atît ca timp cît şi ca sume, perioadele menţionate.

Drepturile cuvenite pe durata concediului de 5 zile lucrătoare se calculează pe baza salariului mediu corespunzător ultimei luni anterioare datei ordinului (dispoziţiei) de transfer.

Prin membri de familie în sensul prevederilor de mai sus se înţelege: soţia (soţul) angajatului, precum şi copii, părinţii şi bunicii acestuia (şi ai soţiei) care, la data transferării, indicată în dispoziţia de transferare, locuiesc împreună cu angajatul.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL V

DREPTURILE ŞI ÎNDATORIRILE SALARIAŢILOR

Oamenii muncii, conştienţi de dubla lor calitate pe care o au în societatea noastră — de producători şi proprietari ai mijloacelor de producţie — participă la procesul de desfăşurare a acţiunii economico-sociale animaţi de faptul că realizarea intereselor unităţilor în care muncesc, înseamnă întotdeauna, satisfacerea intereselor lor personale. Fiecare om al muncii are obligaţia şi răspunderea să-şi consacre întreaga capacitate, pricepere şi putere de muncă scopului ca unitatea să-şi desfăşoare activitatea cu maximum de eficienţă; el beneficiind în acelaşi timp, ca membru al colectivului său de muncă de o serie de drepturi ce decurg din această calitate. „Drepturile şi îndatoririle fiecărui membru al colectivului de muncă din cadrul unităţilor socialiste — prevede art. 17 din Codul Muncii — sînt menite să asigure participarea efectivă la gospodărirea cu spirit de răspundere a mijloacelor materiale şi financiare încredinţate de stat colectivelor de oameni ai muncii, la valorificarea în grad superior a resurselor materiale şi umane ale ţării, pentru o înaltă eficienţă economică în toate compartimentele de activitate, în scopul asigurării creşterii nivelului de calificare şi bunăstare a fiecăruia, a întregului popor".

Exercitarea din plin a drepturilor şi îndatoririlor oamenilor muncii a impus crearea unui cadru organizatoric corespunzător, de natură să asigure participarea directă la dezvoltarea şi rezolvarea problemelor privind organizarea şi conducerea unităţilor în care ei îşi desfăşoară activitatea.

Drepturile salariaţilor nu pot face obiectul vreunei tranzacţii, renunţări sau limitări, ele fiind apărate de stat împotriva oricăror încălcări, a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrariu.

Scanned with OKEN Scanner

1. DREPTURILE SALARIAŢILOR

1.1. DREPTUL DE A I SE ASIGURA ÎN UNITATE UN LOC DE MUNCĂ POTRIVIT APTITUDINILOR, PREGĂTIRII PROFESIONALE, ASPIRAŢIILOR PRECUM ŞI NEVOILOR UNITĂŢII. Înscriind principiul selecţionării şi pregătirii cadrelor, precum şi repartizarea lor pe ramuri de activitate în concordanţă cu prevederile planului naţional unic de dezvoltare economico-socială. Codul Muncii stabileşte, în art. 62 necesitatea încadrării în muncă a unei persoane în raport cu nevoile unităţii, avîndu-se în vedere aptitudinile, pregătirea profesională şi preferinţele persoanei, precum şi îndeplinirea unor alte cerinţe specifice muncii pe care aceasta urmează să o presteze.

În directă legătură cu această prevedere este aceea înscrisă în art .19 litera a din acelaşi cod potrivit căruia salariatul are dreptul să i se asigure un loc de muncă potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale, aspiraţiilor, precum şi nevoilor unităţii. În vederea respectării acestei prevederi unitatea are îndatorirea să analizeze aptitudinile fizice şi intelectuale ale salariatului comparativ cu cerinţele îndeplinirii la locul respectiv de muncă a tuturor lucrărilor ce trebuie efectuate. Trebuie să se ştie că atît timp cît omul petrece cea mai mare parte a zilei la locul de muncă, el are nevoie — pentru ca munca să-l intereseze şi să-i dea satisfacţie — ca felul muncii să fie potrivit aptitudinilor personale. Asigurarea unui loc de muncă potrivit aptitudinilor analizate cu atenţie de conducerea unităţii, oferă condiţiile pentru obţinerea interesului faţă de muncă, pentru ca salariatul să poată deveni un bun specialist în domeniul său de activitate şi pentru ca el să producă cît mai mult şi cît mai bine. Oferirea unei munci care să corespundă aptitudinilor salariatului dă satisfacţie acestuia că munca pe care o prestează corespunde aspiraţiilor sale şi sub acest aspect se realizează pasul hotărîtor spre atingerea mulţumirii.

Locul de muncă trebuie să fie în acelaşi timp potrivit pregătirii profesionale; înţelegem prin pregătirea profesională cerută de un anumit loc de muncă, nivelul studiilor şi gradul de specialitate pe care este necesar să-l aibă o persoană pentru a îndeplini în condiţii optime sarcinile de muncă ce revin postului pe care persoana respectivă este încadrată.

În sfîrşit, alegerea locului de muncă trebuie să se facă potrivit cu nevoile unităţii. Fiecare salariat, conştient de rolul pe care-l are în unitatea în care lucrează trebuie să-şi identifice propriile sale aspiraţii cu aspiraţiile unităţii. Cerinţa îndeplinirii sarcinilor pe care le are unitatea trebuie să fie factorul determinant în stabilirea salariaţilor pe posturi, luîndu-se în considerare — în cadrul definit de

Scanned with OKEN Scanner

cerințele unității — pregătirea profesională, aspirațiile și aptitudinile fiecărui salariat.

1.2. DREPTUL DE A FI RETRIBUIT POTRIVIT PRINCIPIULUI SOCIALIST DE REPARTIȚIE, ÎN RAPORT CU CANTITATEA, CALITATEA ȘI IMPORTANȚA SOCIALĂ A MUNCII PE CARE O DESFĂȘOARĂ. Este cunoscut faptul că în socialism datorită poziției egale pe care o au oamenii muncii față de mijloacele de producție ai căror producători și proprietari sînt, ei beneficiază de drepturi pe deplin egale și în ceea ce privește repartizarea fondului de retribuire a muncii. Sub acest aspect Codul Muncii stabilește principiile de bază ale remunerării muncii. În primul rînd se statuează că prin sistemul de remunerare, stabilit prin lege, se realizează îmbinarea armonioasă a intereselor personale ale fiecărui salariat, cu interesele unității și obținerea unor venituri în raport cu contribuția concretă pe care o aduce fiecare la activitatea economică și social-culturală a societății. În al doilea rînd remunerarea se face după cantitatea, calitatea și importanța socială a muncii, asigurîndu-se la muncă egală — remunerare egală. Principiul repartiției după muncă poate fi concretizat cu ajutorul cîtorva criterii și anume: retribuirea egală a unei munci egale, după cum am arătat; retribuirea diferențiată în funcție de calificările profesionale diferite; retribuirea diferențiată în funcție de însemnătatea ramurii economice și complexitatea muncii; retribuirea diferențiată în raport cu condițiile specifice ale muncii (grad de solicitare, dificultate, periculozitate, nocivitate etc.); retribuire potrivit vechimii cerută pentru îndeplinirea unei anumite munci.

Considerăm necesar numai să enunțăm aici componentele sistemului de salarizare care sînt: sistemul tarifar, sistemul de sporuri, sistemul premial, formele de salarizare (în acord, în regie, în formă mixtă), sistemul de remunerare a muncii.

În prezent sistemul de salarizare se caracterizează prin următoarele:

— simplificarea sistemului tarifar prin reducerea numărului de rețele tarifare, reducerea numărului grupelor de ramuri, gruparea salariilor tarifare pe trepte (la muncitori) și pe clase (la personalul tehnico-administrativ);

— diferențierea salariilor tarifare ale salariaților tehnico-administrativi care îndeplinesc aceeași funcție, dar aduc o contribuție sporită la realizarea sarcinilor, prin introducerea gradațiilor;

— diferențierea salariului în raport cu vechimea neîntreruptă în aceiași unitate (art. 88 din Codul Muncii);

— acordarea integrală a salariului tarifar în cazul îndeplinirii în totalitate a sarcinilor stabilite și diminuarea corespunzătoare a salariului în cazul neîndeplinirii lor (art. 84 Codul Muncii);

Scanned with OKEN Scanner

— acordarea de premii în cazul unor realizări deosebit de bune, cu eficienţă economică certă şi imediată.

Sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeaşi unitate este stabilit pe tranşe de vechime neîntreruptă în următoarele cote procentuale:

— 3% . . . . . între 5—10 ani vechime
— 5% . . . . . de la 10—15 ani „
— 7% . . . . . de la 15—20 ani „
— 10% . . . . . peste 20 ani „

Pentru salariaţii unităţilor din industria minieră, sporul de vechime neîntreruptă se calculează pe următoarele tranşe şi procente după cum lucrează în subteran sau la suprafaţă:

în subteran:

— 3% . . . . . între 1—5 ani vechime
— 5% . . . . . de la 5—10 ani „
— 7% . . . . . de la 10—15 ani „
— 9% . . . . . de la 15—20 ani „
— 12% . . . . . peste 20 ani „

la suprafaţă:

— 2% . . . . . între 1—5 ani vechime
— 3% . . . . . de la 5—10 ani „
— 5% . . . . . de la 10—15 ani „
— 7% . . . . . de la 15—20 ani „
— 10% . . . . . peste 20 ani „

Pentru stabilirea sporului, vechimea neîntreruptă în aceiaşi unitate se calculează în ani împliniţi, iar sporul se plăteşte cu începere din prima zi a lunii următoare celei în care s-a născut dreptul la cota procentuală respectivă.

Sporul se plăteşte şi pe perioada cît angajatul este scos din producţie, în cazul în care sporul nu a fost inclus în calculul drepturilor ce i se plătesc în această perioadă.

Dacă salariatul are în cursul unei luni una sau mai multe absenţe nemotivate, pierde sporul de vechime pe acea lună.

În cazul încetării contractului de muncă sporul de vechime se plăteşte proporţional cu timpul lucrat pînă la încetarea contractului. Sporul nu se plăteşte totuşi dacă încetarea contractului de muncă s-a produs ca urmare a unuia din următoarele motive: din iniţiativa salariatului (art. 129 Codul Muncii); ca măsură disciplinară (art. 130 litera i Codul Muncii); ca urmare a arestării mai mult de 60 de zile (art. 130 litera j Codul Muncii); ca urmare a condamnării definitive pentru o infracţiune în legătură cu munca sa (art. 130 litera k Codul Muncii).

Scanned with OKEN Scanner

Este necesar să se cunoască că sporul de vechime se acordă pentru regimul normal de lucru, înţelegîndu-se prin acest regim — regimul de 8 ore pe zi; în situaţiile cînd se lucrează în regim de muncă redus (6 sau 7 ore) sporul se calculează la salariul tarifar corespunzător timpului efectiv lucrat. În cazul salariatelor care alăptează sporul de vechime se calculează asupra salariului tarifar cuvenit pentru timpul efectiv lucrat şi pentru timpul pauzelor de alăptare; pentru orele nelucrate în timpul însetării lucrului fără vina angajatului şi care se plătesc cu 75% din salariul tarifar, sporul se calculează asupra salariului tarifar integral corespunzător acestor ore.

Pentru a se putea acorda spor de vechime şi salariaţilor sezonieri, este necesar ca aceştia să fi lucrat efectiv cel puţin 200 zile în fiecare an.

1.3. DREPTUL DE A I SE ASIGURA STABILITATEA ÎN MUNCĂ, CONTRACTUL DE MUNCĂ NEPUTÎND SĂ ÎNCETEZE SAU SĂ FIE MODIFICAT DECÎT ÎN CAZURILE PREVĂZUTE DE LEGE. Înscrierea acestui drept în art. 19 litera c din Codul Muncii are scopul să apere interesul legitim al salariaţilor de a lucra cît mai mult timp într-un singur loc de muncă şi bunul mers al unităţilor care ar putea fi stînjenite în activitatea lor printr-o fluctuaţie de personal. În dreptul muncii nu este de conceput să poată interveni, oricînd şi oricum modificări ale raportului de muncă stabilit de salariat cu unitatea deoarece contractul de muncă este o înţelegere prin care salariatul se obligă să presteze o anumită muncă, iar unitatea să-i asigure desfăşurarea în bune condiţii a muncii.

Dacă unele modificări se impun totuşi în unele situaţii, ele trebuie să aibă loc în condiţiile îmbinării intereselor care reclamă stabilitatea relaţiilor de muncă, cu acelea determinate de o anumită mobilitate a lor, realizîndu-se în modul acesta un echilibru just între interesele unităţii şi acelea ale fiecărui salariat. În acest scop prin Codul Muncii sînt determinate cazurile şi condiţiile în care pot interveni unele modificări ale raportului juridic de muncă, asupra cărora nu vom insista, deoarece ele formează obiect de discuţie în celelalte capitole ale lucrării (delegarea, transferarea, suspendarea, desfacerea contractului etc.). Ceea ce trebuie să se urmărească ori de cîte

Scanned with OKEN Scanner

ori se procedează la o schimbare a locului de muncă al unui salariat este ca schimbarea să fie justificată de o mai bună organizare a serviciului, să nu se facă pentru considerații subiective, iar interesele salariatului să nu fie atinse. Astfel s-a decis că prin felul muncii pentru care s-a angajat salariatul nu se poate înțelege păstrarea neschimbată a funcției în care a fost pus să lucreze la încheierea contractului ; soluția contrară ar fi de natură să aducă grave prejudicii întreprinderilor și instituțiilor, care nu ar mai putea să procedeze la reorganizarea compartimentelor și uneori chiar, ar fi de natură să împiedice progresul tehnic. (Tribunalul Suprem, Col. civ. decizia nr. 202 din 3 martie 1966). Trecerea salariatului într-un post similar, în cadrul aceleiași unități și în aceiași localitate este o măsură pe care unitatea o poate lua oricînd în interesul bunului mers al serviciului. Dacă însă trecerea și folosirea salariatului în cadrul unuia sau altui compartiment al unității din aceiași localitate are loc așa fel încît se încalcă în fapt condițiile contractului de muncă sau se prejudiciază viața sau sănătatea salariatului, măsura poate fi considerată nelegală, iar revenirea la situația anterioară se impune. Amintim din acest punct de vedere și decizia nr. 702 din 13 aprilie 1956 a Tribunalului Suprem, care s-a pronunțat în sensul că în măsura în care cele două elemente de bază ale contractului — felul muncii și salariul — nu sînt modificate, salariatul nu poate să refuze trecerea în alt post, deoarece el nu are dreptul, din motive de comoditate sau altele de ordin subiectiv, să se opună la redistribuirea forțelor de muncă din unitate. Este necesar deci ca la orice schimbare a locului de muncă al unui salariat, conducerea unității să asigure, așa cum spuneam la început, un echilibru între interesele unității și acelea ale salariatului, avîndu-se însă în vedere întotdeauna ca salariatul să presteze o muncă corespunzătoare aceleia prevăzută în contract.

1.4. DREPTUL DE A PARTICIPA LA CONDUCEREA, ORGANIZAREA ȘI CONTROLUL ACTIVITĂȚII UNITĂȚILOR, SĂ ALEAGĂ ȘI SĂ POATĂ FI ALES ÎN ORGANELE DE CONDUCERE COLECTIVĂ. Acest drept prevăzut de art. 19 litera d. din Codul Muncii este conform principiului stabilit de Cod în art. 9, potrivit căruia oamenilor muncii din Republica Socialistă România le este garantat dreptul de a participa efectiv la conducerea vieții politice, economice și sociale.

Participarea la conducerea unității poate să aibă loc fie direct, cu prilejul dezbaterii și soluționării problemelor activității economice — sociale, precum și a elaborării și înfăptuirii măsurilor necesare pentru îndeplinirea obiectivelor unității, fie prin reprezentații

Scanned with OKEN Scanner

salariaţilor în adunările generale, în comitetele şi consiliile oamenilor muncii, precum şi în celelalte organe de conducere colectivă şi forme organizate de participare colectivă la soluţionarea problemelor din unităţi (cum ar fi de exemplu consiliile ştiinţifice din unităţile de cercetare şi de proiectare, comisii şi consilii constituite pe probleme, colective de lucru etc.).

Forma superioară a conducerii colective, prin care salariaţii participă în mod organizat la conducerea activităţii economice — sociale a unităţii în care lucrează, la dezbaterea şi soluţionarea problemelor legate de îndeplinirea programelor de **producţie este adunarea generală a oamenilor muncii.** Adunarea generală, prevede legea nr. 11/1971, reprezintă unul din mijloacele de dezvoltare a conştiinţei socialiste, de întărire a disciplinei şi responsabilităţii sociale, de stimulare a iniţiativei creatoare în buna gospodărire a avutului obştesc.

Numărul reprezentanţilor salariaţilor aleşi pentru adunările generale pe unitate se stabilesc (de comitetul sindicatului şi de comitetul oamenilor muncii), în funcţie de numărul personalului permanent. Adunarea generală a oamenilor muncii pe unitate exercită controlul asupra activităţii organului de conducere colectivă (consiliu sau comitet al oamenilor muncii), avînd dreptul, atunci cînd consideră ca nesatisfăcătoare activitatea acestui organ, să propună analizarea cauzelor şi luarea măsurilor de îndreptare, putîndu-se ajunge pînă la înlocuirea acelor membri care au desfăşurat o activitate necorespunzătoare (măsura se va lua de către conducerea organului căruia îi este subordonată unitatea respectivă)

La întreprinderi forma principală de organizare a adunării generale o constituie participarea tuturor salariaţilor şi numai, ca excepţie, (unitatea avînd o dispersie mare a secţiilor) ea se constituie numai cu reprezentanţii salariaţilor.

Celelalte organe de conducere colectivă ale unităţilor socialiste de stat din componenţa cărora fac parte salariaţii sînt : comitetele oamenilor muncii şi colectivul de conducere operativă ce se organizează la întreprinderi şi la unele unităţi componente ale centralelor şi consiliile oamenilor muncii şi biroul executiv ce se organizează la centrale ; atribuţiile acestor organe de conducere colectivă sînt stabilite prin Legea nr. 11/1971.

La ministere şi celelalte organe centrale ale administraţiei de stat, la care de asemenea conducerea se realizează pe baza principiului conducerii colective, salariaţii fac parte din consiliile de conducere şi birourile executive ; atribuţiile acestor organe de conducere colectivă sînt stabilite prin Decretul nr. 76/1973.

1.5. DREPTUL DE A BENEFICIA DE CONDIŢIILE CREATE PRIN REGLEMENTĂRILE ÎN VIGOARE, INCLUSIV DE CONCEDII

Scanned with OKEN Scanner

DE STUDII, PENTRU RIDICAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE ŞI A NIVELULUI GENERAL DE CUNOAŞTERE, ÎN RAPORT CU DEZVOLTAREA ŞTIINŢEI ŞI TEHNICII ŞI CU CERINŢELE PROGRESULUI SOCIAL, PENTRU FORMAREA ŞI DEZVOLTAREA CONŞTIINŢEI SOCIALISTE. Dreptul este prevăzut de art. 19 litera e din Codul Muncii şi se înscrie în prevederile constituţionale privind dreptul la învăţătură bazat pe garanţiile reale generate de politica partidului şi statului pentru ridicarea şi perfecţionarea pregătirii profesionale a tuturor oamenilor muncii.

În adevăr pregătirea profesională constituie un proces permanent în cadrul căruia au loc reînnoirea şi îmbogăţirea cunoştinţelor salariaţilor, datorită rapidităţii evoluţiei şi larga aplicabilitate a cuceririlor ştiinţei. Aşa cum arăta tovarăşul NICOLAE CEAUŞESCU la Conferinţa Naţională a Partidului Comunist Român din decembrie 1967, „Folosirea cu maximum de randament a noilor instalaţii şi maşini cu care sînt dotate întreprinderile, perfecţionarea procedeelor tehnologice moderne, folosirea noilor surse de energie, impun un înalt nivel de pregătire a forţei de muncă din industrie, o temeinică pregătire de specialitate a tuturor cadrelor care lucrează în economie. Schimbarea conţinutului calitativ al muncii, ca urmare a mecanizării, automatizării şi chimizării producţiei, solicită tuturor lucrătorilor ample cunoştinţe din cele mai diferite domenii ale ştiinţei".

Răspunzînd acestei cerinţe obiective de ridicare şi perfecţionare a pregătirii profesionale, partidul şi statul a iniţiat o largă acţiune prin organizarea unei vaste reţele de cursuri de reciclare, perfecţionare etc. la diferite nivele de muncă. La toate acestea ne-am referit în Cap. I din lucrare. Ceea ce dorim să accentuăm însă aci, este că acest drept pe care-l au salariaţii în legătură cu ridicarea şi perfecţionarea pregătirii profesionale, care, aşa cum vom vedea în secţiunea următoare, reprezintă pentru ei şi una din îndatoririle de bază, trebuie analizat în contextul activităţii lor profesionale. Cu alte cuvinte punctul de plecare al oricărei măsuri pe linia ridicării şi perfecţionării pregătirii profesionale trebuie să fie stadiul de pregătire al salariaţilor în domeniul lor de muncă şi cerinţele pe care le are unitatea pentru realizarea obiectivelor sale. Dreptul salariaţilor de a beneficia de condiţiile create pentru ridicarea şi perfecţionarea pregătirii profesionale în raport cu dezvoltarea ştiinţei şi tehnicii şi cu cerinţele progresului social trebuie luat în considerare de unitate în cadrul definit de nevoile sale pentru realizarea planului şi dezvoltarea sa. Cu alte cuvinte din dreptul şi îndatorirea de ridicare şi perfecţionare a pregătirii profesională ia naştere o sarcină colectivă la a cărei realizare participă atît unitatea (ca persoană juridică) cît şi salariaţii respectivi. Nu a fost în intenţia legiuitorului să înscrie acest drept în favoarea salariaţilor pentru ca aceştia să facă perfec-

Scanned with OKEN Scanner

ţionare, de dragul oricărui fel de perfecţionări ; dimpotrivă intenţia a fost aceea de a da posibilitatea salariaţilor să beneficieze de toate condiţiile pentru ca ei să fie la curent cu evoluţia cunoştinţelor existente la un moment dat care se cer pentru postul pe care-l ocupă, iar unitatea să urmărească permanent evoluţia însuşirii acestor cunoştinţe şi modificarea, cînd este cazul, a obiectivelor privind ridicarea şi perfecţionarea pregătirii profesionale, atunci cînd se impune o astfel de modificare. De aceea se impune, în vederea aplicării corecte a acestei prevederi din Codul Muncii, organizarea de discuţii, în cadrul secţiilor, atelierelor, sectoarelor, serviciilor, birourilor şi celorlalte compartimente de lucru, în cadrul cărora să se stabilească cunoştinţele pe care salariaţii respectivi trebuie să le dobîndească, în vederea desfăşurării unei activităţi productive, în condiţiile folosirii celor mai noi cuceriri ale ştiinţei şi tehnicii.

1.6. DREPTUL DE A PROMOVA ÎN CATEGORII DE ÎNCADRARE SAU ÎN FUNCŢII SUPERIOARE, ÎN RAPORT CU PREGĂTIREA, EXPERIENŢA, REZULTATELE MUNCII, NEVOILE UNITĂŢII, BENEFICIIND ASTFEL DE CONDIŢIILE CREATE DE ORÎNDUIREA SOCIALISTĂ PENTRU AFIRMAREA ŞI VALORIFICAREA APTITUDINILOR ŞI CAPACITĂŢILOR PERSONALE. Acest drept prevăzut de art. 19 litera f din Codul Muncii se realizează prin diferenţierea salariilor pe categorii de încadrare, trepte de salarizare, clase de salarizare şi gradaţii,

În cadrul muncitorilor calificaţi categoria de încadrare reflectă cunoştinţele şi capacitatea necesară pentru executarea în bune condiţii a lucrărilor prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare ; încadrarea în categorii se face de către comisiile tehnice de încadrare şi promovare a muncitorilor. În cazul muncitorilor necalificaţi categoria de încadrare reflectă greutatea muncii prestate, iar nivelul concret de încadrare se stabileşte pe baza lucrărilor efectuate, prevăzute în listele de lucrări necalificate.

Categoriile de încadrare la care ne-am referit mai sus, au trepte de salarizare. Treapta de salarizare este instrumentul prin care se diferenţiază salariile în cadrul categoriilor, în raport de rezultatele obţinute în muncă şi a calităţilor personale ale muncitorilor.

Încadrarea muncitorilor calificaţi în categorii se face pe bază de probă practică şi de verificare a cunoştinţelor profesionale, susţinută, potrivit legii nr. 12/1971, în faţa comisiei tehnice de încadrare şi promovarea muncitorilor.

Încadrarea în treptele fiecărei categorii se face de către şeful de secţie, la propunerea maistrului şi se aprobă de directorul unităţii.

Treapta acordată unui muncitor constituie un drept cîştigat atît timp cît muncitorul este încadrat — în aceiaşi unitate sau prin trans-

fer în interesul serviciului în altă unitate —, în categoria sau funcția la care : s-a acordat treapta respectivă și cît îndeplinește condițiile pe baza cărora i s-a acordat treapta.

În următoarele situații dreptul cîștigat se poate pierde :

— dacă muncitorul nu mai pune în valoare calitățile personale care au stat la baza acordării treptei respective

— dacă are abateri disciplinare, absențe nemotivate etc. putîndu-i-se retrage una sau mai multe gradații pe o anumită perioadă ;

— dacă a plecat din unitate prin demisie (desfacerea contractului din inițiativa salariatului potrivit art. 129 și 135 din Codul Muncii) după o perioadă de un an de la angajare conducerea noii unități poate analiza posibilitatea obținerii unor trepte de salarizare, fără însă să se poată depăși numărul treptelor de care a beneficiat la unitatea unde a lucrat.

Indicatoarele tarifare de calificare prevăd că la stabilirea vechimii în meserie se ia în considerare și vechimea în meserii înrudite ; s-a stabilit de către Ministerul Muncii — în baza unei prevederi exprese în Legea nr. 12/1971 — că organul îndreptățit să aprecieze asupra înrudirii unei meserii cu altă meserie este comisia tehnică de încadrare și promovare din unitate.

În cazul salariaților tehnico-administrativi, salarizarea se face pe clase și gradații. Gradația este instrumentul prin care se diferențiază salariile salariaților care ocupă aceleași funcții, în raport cu calitățile lor profesionale personale.

Gradațiile se acordă pe baza caracterizărilor ce se fac la finele fiecărui an și constituie —, ca și în cazul treptelor de salarizare ale muncitorilor — un drept cîștigat, atît timp cît ocupă — în aceiași unitate sau prin transfer în interesul serviciului în altă unitate — funcția la care s-au acordat gradația.

Salariatul pierde dreptul cîștigat al gradațiilor dacă :

— are abateri disciplinare, absențe nemotivate etc. putîndu-i-se retrage una sau mai multe gradații pe o anumită perioadă ;

— a plecat din unitate prin demisie (potrivit art. 129 și 135 din Codul Muncii) ; ca și în cazul muncitorilor, dacă după un an de la noua angajare se apreciază că salariatul îndeplinește condițiile pentru obținerea gradațiilor, i se va putea acorda un număr de gradații, fără însă să se depășească numărul gradațiilor de care a beneficiat în unitatea de unde a plecat.

Pentru stabilirea unor norme unitare privind structura ministerelor, celorlalte centrale și unităților economice au fost emise Decretele nr. 103/1973 și 162/1973 prin care au fost stabilite funcțiile de bază pe care aceste organe le pot avea. Dăm mai jos nomenclatoarele respective.

Scanned with OKEN Scanner

funcţiilor de bază din aparatul ministerelor şi celorlalte organe centrale (anexă la Decretul nr. 103/1973).

I. **Funcţii de conducere:** director general, director general adjunct; director, director adjunct; şef de serviciu; şef de birou.

II. **Funcţii de execuţie de specialitate:**

A. Funcţii cu caracter general: inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) principal I; inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) principal II; inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) principal III; inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare); tehnician principal; tehnician; planificator (contabil, statistician, merceolog; funcţionar principal; funcţionar I, funcţionar II; casier principal; casier; traducător principal, traducător.

B. Funcţii în compartimentele cu sarcini de inspecţie şi control: inspector general; inspector principal; inspector; revizor contabil principal; revizor contabil.

C. Funcţii de specialitate juridică: consilier juridic şef; consilier juridic principal, arbitru principal, consilier juridic, arbitru jurisconsult principal, consultant arbitral principal, jurisconsult, consultant arbitral.

D. Funcţii pentru activitatea de învăţămînt, personal, documente secrete, reclamaţii, sesizări şi protocol; inspector principal, inspector.

III. **Funcţii de execuţie administrative:** stenodactilograf principal; stenodactilograf, dactilograf principal, secretar — dactilograf, dactilograf, şef de cabinet, funcţionar administrativ principal, funcţionar administrativ I, funcţionar administrativ II, registrator principal, arhivar principal, registrator, arhivar, magazioner principal, magazioner, achizitor principal, achizitor.

IV. **Funcţii de deservire:** personal de serviciu; personal de întreţinere clădiri, personal pentru multiplicare, personal de conducere şi întreţinere auto, personal pază şi P.C.I., telefonist, liftier şi bufetier. fetier.

NOMENCLATORUL CADRU

al funcţiilor de conducere şi de execuţie (de specialitate şi administrative) pentru activitatea industrială din întreprinderi.

I. Funcţii de conducere directă a producţiei şi alte funcţii de specialitate din secţii şi ateliere.

a) Funcţii de conducere din secţii şi ateliere: şef secţie producţie, întreţinere, sculărie sînt altele similare (sector în ramura mi-

nieră) coordonator ; şef secţie producţie, întreţinire, sculărie, sau altele similare (sector în ramura minieră) pe schimb ; şef atelier producţie, întreţinere, sculărie sau altele similare (raion în ramura minieră), contabil şef de secţie ;

b) Maiştri : maistru principal ; maistru ;

c) Funcţii tehnice de execuţie din secţii : inginer, chimist, fizician (şi altele similare) principal ; inginer, chimist, fizician (şi altele sinilare) ; subinginer principal subinginer : tehnician principal ; tehnician.

d) Alte funcţii de specialitate din secţii : economist principal ; economist ; planificator (contabil, statistician, merceolog) principal, planificator, contabil, statistician, merceolog, desenator, principal, desenator, desenator copist, funcţionar principal, funcţionar I, funcţionar II.

II. **Funcţii de execuţie de specialitate (inclusiv cele din secţii).**

a) Funcţii de execuţie cu caracter general : inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) principal ; inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) ; subinginer principal, subinginer, tehnician principal, tehnician, planificator (contabil, statistician, merceolog) principal ; planiticator (contabil, statistician, merceolog) ; casier central, casier principal, casier, desenator principal, desenator, desenator copist, funcţionar principal, funcţionar I, funcţionar II.

b) Funcţii specifice activităţii de proiectare : inginer proiectant principal gradul II, inginer proiectant principal gradul III, inginer proiectant, subinginer proiectant principal, subinginer proiectant, proiectant principal, tehnician topometru principal, proiectant, tehnician topometru, calculator principal devize ; calculator devize ; desenator tehnic principal, desenator cartograf principal, desenator tehnic, desenator cartograf, cartograf principal, cartograf, creator (modele, machete) principal, creator (modele, machete).

c) Funcţii cu sarcini de revizie contabilă : revizor contabil principal ; revizor contabil.

d) Funcţii de specialitate juridică : consilier juridic principal consilier juridic, jurisconsult principal, jurisconsult.

e) Funcţii pentru activitatea de învăţămînt, personal, documente secrete : inspector principal, inspector.

f) Funcţii de execuţie administrative : stenodactilograf principal, stenodactilograf, dactilograf principal, secretar — dactilograf, dactilograf, şef depozit, magazioner principal, magaziner, achizitor (expeditor) principal, achizitor, expeditor, funcţionar administrativ principal, funcţionar administrativ I, funcţionar administrativ II, funcţionar administrativ III, registrator (arhivar) principal, registrator arhivar.

Scanned with OKEN Scanner

IV. Funcţii de conducere a unităţii şi alte funcţii de conducere din unitate: director întreprindere, director adjunct (tehnic şi de producţie la gradul special şi I), director adjunct (comercial la gradul special şi I), director adjunct (la gradul II şi III), inginer şef (la gradul II—VI), contabil şef, director uzină, fabrică, exploatare sau alte unităţi similare fără personalitate juridică, inginer şef uzină, fabrică, exploatare sau alte unităţi similare fără personalitate juridică, şef serviciu, şef atelier proiectare, şef laborator, şef birou.

Se fac următoarele precizări:

— la întreprinderile de gradul IV, V şi VI se poate utiliza funcţia de conducător tehnic în locul funcţiei de inginer şef;

— în unităţile industriale, se vor putea folosi în cazuri justificate, pe baza reglementărilor în vigoare, şi unele funcţii specifice altor ramuri sau sectoare de activitate, dar care se dovedesc a fi necesare şi în unităţile respective (şef staţie căi ferate, impegat mişcare, analişti, operatori la maşini de calcul, traducători, documentarişti, bibliotecari etc.).

NOMENCLATORUL CADRU

al funcţiilor de conducere şi de execuţie (de specialitate şi administrative) din centrale industriale.

I. **Funcţii din unităţile şi subunităţile productive componente ale centralei:** funcţiile de conducere şi de execuţie din unităţile pe structura cărora sînt organizate centralele, precum şi funcţiile de conducere şi de execuţie din secţiile şi atelierele de producţie, montaj, service, proiectare şi alte activităţi productive subordonate direct centralelor sînt cele prevăzute în nomenclatorul funcţiilor de bază pentru activitatea industrială din întreprindere.

II. **Funcţii de execuţie de specialitate din aparatul funcţional al centralei.**

a) Funcţii cu caracter general: inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) principal I, inginer, economist, chimist, fizician (sau alte similare) principal II), inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare) principal III, inginer, economist, chimist, fizician (sau altele similare), subinginer principal, subinginer, tehnician principal, tehnician, planificator (contabil, statistician, merceolog) principal, planificator, contabil, statistician, merceolog) principal, planificator, contabil, statistician, merceolog, casier principal, casier, desenator principal, desenator, desenator copist, funcţionar principal, funcţionar I, funcţionar II.

b) Funcţii cu sarcini de revizie contabilă, revizor contabil principal, revizor contabil.

Scanned with OKEN Scanner

c) Funcţii de specialitate juridică: consilier juridic principal, consilier juridic, jurisconsult principal, jurisconsult;

d) Funcţii pentru activitatea de personal şi pregătire a muncitorilor, maiştrilor şi perfecţionarea cadrelor, documente secrete: inspector principal, inspector.

III. **Funcţii de execuţie administrative:** funcţiile de execuţie administrative sînt cele prevăzute în Nomenclatorul pentru activitatea industrială din întreprinderi.

IV. **Funcţii de conducere a Centralei:** director general, director general adjunct (director al unităţii pe structura căreia este constituită centrala); director tehnic, director economic, director comercial, director adjunct (pentru export), contabil şef, inginer şef (la unitatea pe structura căreia este constituită centrala); şef serviciu, şef birou; şef secţie proiectare, şef atelier proiectare, şef secţie cercetare, şef laborator cercetare.

Se fac următoarele precizări:

— în centralele cu aparat propriu nu se pot utiliza funcţiile de director general adjunct şi inginer şef;

— în centralele industriale se vor putea folosi în cazuri justificate, pe baza reglementărilor în vigoare, şi unele funcţii specifice altor ramuri sau sectoare de activitate, dar care se dovedesc a fi necesare şi în unităţile respective (analişti, operatori la maşini de calcul, traducători, documentarişti, corespondenţi comerciali, bibliotecari etc.).

1.7. DREPTUL DE A BENEFICIA DE CONDIŢII CORESPUNZĂTOATRE DE MUNCĂ ŞI DE PROTECŢIE A MUNCII. Dreptul de a beneficia de condiţii corespunzătoare de muncă şi de protecţie a muncii, prevăzut de art. 19 litera h. din Codul Muncii, se înscrie pe linia preocupărilor pe care le are o unitate în legătură cu perfecţionarea organizării muncii. Condiţiile de muncă sînt determinate de factori organizatorici şi psiho-fiziologici şi pot fi: condiţii fizice şi psihice; condiţii tehnico — organizatorice; condiţii de igienă; condiţii de protecţie a muncii.

Condiţiile fizice şi psihice privesc: iluminatul, microclimatul, zgomotul, ordinea, organizarea timpului de odihnă şi necesităţi fireşti etc. de la locul de muncă; aceşti factori de ambianţă de la locul unde se desfăşoară munca trebuie să fie analizaţi sub aspect calitativ şi cantitativ de către organele competente (conducerea unităţii, alţi salariaţi însărcinaţi special cu această analiză), pentru ca ei să exercite o influenţă pozitivă asupra salariatului. Sub acest aspect salariatul are dreptul să solicite asigurarea celor mai bune condiţii de muncă atît cu prilejul încheierii contractului colectiv între unitate şi colectivul de muncitori, cît şi în şedinţele de producţie, de sindicat sau direct conducătorilor locurilor de muncă (şefii de secţie, atelier,

Scanned with OKEN Scanner

maiştri etc.). Capacitatea de muncă a omului depinde în mare măsură de asigurarea unor condiţii fizice şi psihice corespunzătoare şi unitatea are obligaţia să ia toate măsurile în realizarea lor.

Condiţiile tehnico-organizatorice privesc organizarea locurilor de muncă şi amenajarea şi dotarea lor în condiţiile unei cît mai juste corelări între solicitarea salariatului şi capacitatea sa de muncă.

Locul de muncă se caracterizează prin înzestrarea lui cu utilajul şi uneltele de muncă necesare executării operaţiilor stabilite, precum şi prin repartizarea unei sarcini de producţie care urmează să fie îndeplinită de un muncitor sau de un colectiv de muncitori.

Plecînd de la caracteristicile locului de muncă enunţate anterior, ajungem la definirea noţiunii de organizare raţională a locului de muncă, noţiune folosită astăzi în mod curent. Organizarea raţională a locului de muncă se integrează în organizarea muncii, constituind una din măsurile menite să asigure folosirea eficientă a cadrelor repartizate la un anumit loc de muncă. Organizarea locului de muncă este considerată raţională în cazul în care asigură muncitorilor respectivi condiţiile necesare pentru efectuarea unei munci de înaltă productivitate, cu cele mai reduse consumuri de timp şi de efort, cu respectarea condiţiilor de calitate a producţiei.

Deşi organizarea fiecărui loc de muncă prezintă particularităţi, după natura sa şi după sistemul de organizare a producţiei în secţie şi în unitatea respectivă, am putea totuşi spune că, în orice caz, trăsăturile comune de care este necesar să se ţină seama în perfecţionarea organizării locurilor de muncă din oricare unitate sînt :

— suprafaţa locului de muncă să fie dispusă în aşa fel încît muncitorul să nu facă mişcări de prisos sau incomode ;

— mijloacele de muncă (utilajele, uneltele, sculele etc.) să fie astfel aranjate încît să corespundă fluxului tehnologic, respectiv ordinei în care se execută operaţiile şi mişcările ;

— mijloacele de muncă frecvent folosite să fie aşezate în ordine, înaintea celor mai rar folosite ;

— ordinea aşezării mijloacelor de muncă să fie bine stabilită şi cunoscută de toţi muncitorii de la locul de muncă, pentru a se evita pierderea de timp cu căutarea lor ;

— deservirea optimă a locului de muncă, astfel încît munca să se desfăşoare ritmic, fără întreruperi ; aceasta se poate realiza prin asigurarea locului de muncă cu energie electrică, materie primă, materiale, semifabricate, scule etc., perfecţionarea organizării transportului intern, întreţinerea şi repararea utilajelor la timp şi la un înalt nivel calitativ.

În vederea unei raţionale organizări a locului de muncă, este necesar să se ţină seama şi de cerinţele generale de natură psihică determinate de specificul lucrărilor pe care o persoană trebuie să le

Scanned with OKEN Scanner

efectueze în permanenţă. Oamenii doresc ca locurile de muncă unde-şi desfăşoară activitatea, oră de oră şi an de an, să întrunească un minimum de condiţii care să le satisfacă unele cerinţe. Enumerăm mai jos cîteva din aceste cerinţe :

a) Variaţia optimă a sarcinilor sau lucrărilor. Prea multă variaţie poate fi însă fără eficienţă în ce priveşte pregătirea profesională şi nivelul producţiei şi poate dezamăgi pe muncitor. Dar prea puţină variaţie poate conduce la plictiseală. Nivelul optim ar fi acela care permite muncitorului să se odihnească în mod activ, respectiv să efectueze o lucrare mai uşoară sau mai simplă după ce a efectuat o lucrare care a impus un efort deosebit şi, invers, să-i permită depunerea efortului şi atenţiei necesară după ce o perioadă a efectuat lucrări simple de rutină.

b) Efectuarea de lucrări similare. Lucrările deşi cuprinzînd diferite nivele de atenţie, grade de efort sau calificări, trebuie să fie interdependente, adică executarea uneia să facă mai uşoară pe cea următoare.

c) Lungimea optimă a ciclului de muncă. Un ciclu prea scurt înseamnă prea multe terminări şi porniri ; un ciclu prea lung face dificilă obţinerea unui ritm de muncă normal.

d) Executarea unor lucrări auxiliare şi de pregătire. Lucrătorul nu poate şi nu va accepta responsabilitatea pentru probleme care nu sînt supuse controlului său.

e) Lucrările trebuie să cuprindă un oarecare grad de atenţie, calificare, cunoştinţe sau efort care să impună atenţia şi respectul colectivului.

f) Lucrările efectuate trebuie să confirme contribuţia perceptibilă la utilitatea produsului executat.

g) Să se asigure repartizarea justă a lucrărilor între membrii echipei şi să se stimuleze spiritul de într-ajutorare (din motive tehnice sau psihologice). Aceasta ajută la susţinerea comunicaţiei şi la crearea unei înţelegeri mutuale între lucrătorii ale căror sarcini sînt interdependente şi astfel se reduc fricţiunile reciproce. În cazul cel mai bun, acest procedeu va ajuta la crearea de grupuri de muncă ce se caracterizează prin cooperare şi ajutor reciproc.

Scanned with OKEN Scanner

h) Să se asigure posibilitatea schimbării temporare a locului de muncă, atunci cînd o anumită lucrare determină un grad înalt de solicitare. Solicitarea poate să provină din lucrări aparent simple cum sînt activitatea fizică, concentrare, zgomot sau izolare care durează perioade îndelungate. Lăsați să muncească mult timp în asemenea locuri de muncă. oamenii s-ar putea obișnui, dar efectul solicitării se va reflecta într-un număr sporit de erori, accidente etc.

i) Să se ofere posibilitatea schimbării locurilor de muncă în cazul lucrărilor unde contribuția personală este puțin perceptibilă, sesizabilă.

În condițiile tehnico-organizatorice se încadrează de asemenea amenajarea locului de muncă. Experiența a dovedit că rezultatele obținute la fiecare loc de muncă depind, în mare măsură, și de felul în care el este amenajat. Amenajarea este determinată de particularitățile procesului de producție și de utilajele cu care locul de muncă este înzestrat. La amenajarea unui loc de muncă trebuie să se țină seama de amplasarea utilajelor, de ordinea în care locul de muncă va fi aprovizionat cu materii și materiale, de ordinea evacuării produselor finite, a semifabricatelor și a deșeurilor rezultate; de asemenea este necesar să se țină seama de acele elemente care influențează asupra capacității de muncă a muncitorilor cum sînt zgomotele, temperatur,a presiunea și mișcarea aerului. Izolarea fonică a încăperilor în care sînt amplasate utilaje generatoare de zgomot, evacuarea gazelor, prafului, fumului, asigurarea unui iluminat corespunzător, sînt numai unele din condițiile pentru obținerea unei productivități înalte și pentru menținerea sănătății muncitorilor.

Amenajarea locului de muncă trebuie să se facă în condiții de respectare întocmai a normelor de protecție a muncii H.C.M. nr. 2494/1969 pentru stabilirea și sancționarea contravențiilor în domeniul muncii și ocrotirii sociale, prevede drept contravenții o serie întreagă de fapte privind amenajarea și organizarea locurilor de muncă care pot pune în pericol sănătatea și viața persoanelor de la un anumit loc de muncă. Cu titlu exemplificativ enumerăm unele din asemenea fapte: neasigurarea sau nerespectarea la locurile de muncă din subteran a măsurilor privind prevenirea sau combaterea incendiilor, autoaprinderilor, exploziilor și erupțiilor, neasigurarea funcționării în condiții de securitate a mijloacelor de transport și de ridicat, neîngrădirea cu balustrade a golurilor, săpăturilor, fundațiilor, iluminatoarelor etc., neluarea de măsuri pentru reducerea sub limitele admise a radiațiilor calorice, zgomotelor și vibrațiilor sau pentru protejarea față de efectul nociv al radiațiilor calorice, zgomotelor și vibrațiilor de la locul de muncă și alte asemenea fapte enumerate în hotărîrea amintită.

O bună organizare a locului de muncă presupune de asemenea

Scanned with OKEN Scanner

mecanizarea muncilor auxiliare. Se cunoaşte că mecanizarea şi automatizarea reprezintă pîrghii principale în obţinerea unor ritmuri înalte de creştere a producţiei şi a productivităţii muncii şi că ele asigură dezvoltarea producţiei în condiţiile unei considerabile economii de muncă. Eficienţa progresului înregistrat în mecanizarea şi automatizarea activităţilor de bază este uneori diminuată de rămînerea în urmă a mecanizării muncilor auxiliare. Această situaţie determină menţinerea, în unele unităţi, a unei ponderi ridicate a personalului auxiliar în totalul personalului unităţii respective. În afară de acest fapt, mecanizarea unor munci auxiliare reduce efortul fizic, permite muncitorilor să se concentreze numai asupra muncii de bază şi să-şi consacre majoritatea timpului de muncă operaţiilor direct productive. Astfel, încărcarea mecanizată a unor agregate, aparate, aşezarea mecanizată a pieselor şi a produselor finite, verificarea automată a calităţii produselor din timpul procesului tehnologic, sînt numai unele din posibilităţile de reducere la executarea unor procese de muncă auxiliare, reprezintă o rezervă importantă care contribuie la accelerarea ritmului de creştere a productivităţii muncii.

O altă categorie de condiţii care trebuie respectate la locul de muncă este categoria condiţiilor de igienă.

În afara asigurării celor mai bune condiţii de iluminat, ventilaţie şi apărare contra efectelor zgomotelor pe care le-am amintit, locurile de muncă trebuie ţinute într-o perfectă stare de curăţenie şi ordine. Curăţenia trebuie să fie făcută sistematic şi în mod ordonat, aceasta constituind una din îndatoririle angajaţilor, menţionate în Regulamentul de ordine interioară. Este inadmisibil ca, la terminarea programului maşinile, sculele şi celelalte utilaje, cu care s-a lucrat, să fie lăsate murdare, ascunse sau aruncate la voia întîmplării, iar locurile de muncă să fie părăsite în dezordine. Încăperile comune, cum sînt vestiarele, spălătoriile, closetele, băile, duşurile, trebuie folosite cu grijă, pentru a putea fi prevenite unele cauze de îmbolnăviri. Pentru asigurarea igienei mîinilor şi apei de băut, locurile de masă trebuie să aibă instalaţii de apă. De asemenea, este necesar ca locurile de muncă să fie prevăzute cu sisteme de evacuare a apelor reziduuale sau provenite din ploi. Deşeurile şi gunoiul trebuie strînse în lăzi amplasate în locuri vizibile; lăzile se golesc zilnic şi se dezinfectează periodic.

Trusa medicală nu trebuie să lipsească de la nici un loc de muncă, pentru a fi la îndemînă cele necesare în cazurile în care trebuie să se acorde prim ajutor accidentaţilor.

Igiena individuală este o necesitate organică de mare însemnătate, deoarece prin ea omul se apără de efectele vătămătoare ale diferiţilor factori dăunători. Fără a intra în detalii, arătăm numai că în igiena individuală se cuprinde: igiena corpului şi a îmbră-

căminţii, igiena alimentaţiei, igiena locuinţei şi a timpului de odihnă.

În ce priveşte igiena la locurile de depozitare a produselor finite, angajaţii de la locurile de muncă au următoarele obligaţii principale :

— să ţină locul unde lucrează şi în care sînt depozitate bunurile într-o perfectă stare de curăţenie ;

— să efectueze curăţenia printr-o măturare umedă a pardoselilor, ştergerea umedă a pereţilor, uşilor, ferestrelor şi ungerea podelelor cu uleiuri speciale ;

— să folosească în unele încăperi în care sînt depozitate utilaje sensibile, aspiratoare transportabile ;

— să dea o atenţie deosebită strîngerii şi evacuării din spaţiul depozitelor a diferitelor deşeuri, ambalaje etc., care au fost folosite la ambalarea bunurilor ;

— să menţină în stare de curăţenie instalaţiile sanitare, prin spălare cu apă caldă, detergenţi, praf de curăţat ;

— să ia măsurile corespunzătoare pentru a evita scurgerile de apă, îngheţarea ţevilor în timpul iernii şi inundarea încăperilor unde sînt depozitate bunurile ;

— să asigure, în depozitele încălzite, o temperatură corespunzătoade pentru o bună conservare a bunurilor depozitate, evitînd variaţiile prea mari de temperatură ;

— în timpul călduros să asigure o temperatură scăzută, în special pentru produsele alimentare, în scopul evitării degradării lor ;

— să asigure o ventilaţie corespunzătoare a încăperilor, fie prin ventilaţie naturală, realizată prin deschiderea ferestrelor şi îndeosebi, a oberlichturilor.

În ceea ce priveşte măsurile igienico-sanitare privind depozitarea, transportul şi desfacerea produselor alimentare, enumerăm principalele reguli de igienă care trebuie respectate :

— se va asigura o ventilaţie permanentă, împiedicîndu-se accesul muştelor şi rozătoarelor în interior ;

— se vor întreţine în permanentă stare de bună funcţionare, instalaţiile tehnico-sanitare de apă potabilă, de canalizare a apelor uzate, de ventilaţie precum şi instalaţiile frigorifice ;

— se vor păstra alimentele în camere sau despărţituri separate după cum urmează : cameră sau despărţitură pentru produse uscate (cereale, făinoase, zahăr, produse ambalate) ; cameră sau despărţitură pentru carne, peşte şi derivate ; camere sau despărţituri pentru legume verzi şi fructe proaspete ;

— pentru păstrarea obligatorie la frig a alimentelor uşor alterabile se vor folosi răcitoare cu gheaţă naturală sau artificială, dacă nu sînt posibilităţi de folosire a frigoriferelor electrice ;

Scanned with OKEN Scanner

— se va evita așezarea alimentelor direct pe gheață, sau topirea și pătrunderea apei în interiorul compartimentelor ;

— gheața destinată conservării produselor se va depozita numai în locurile stabilite de organele sanitar-antiepidemice ;

— se interzice depozitarea în aceeași încăpere frigorifică sau în același compartiment, a alimentelor alterabile cu miros pătrunzător (pește, brînzeturi, etc.) împreună cu produsele alimentare care prind cu ușurință mirosuri străine (lapte, smîntînă, unt, grăsimi etc.) ;

— se interzice depozitarea în frigorifer a subproduselor (oase, copite, coarne, păr, piei, mațe) a ustensilelor, hallatelor, efectelor, seului și a alimentelor alterate ;

— toate produsele alimentare cu excepția legumelor și fructelor crude se vor depozita în stare ambalată, în ambalaje care să asigure protecția contra prafului, muștelor și rozătoarelor ;

— depozitarea se va face pe grătare de lemn, iar așezarea se va face în rînduri sau în grupuri distanțate, pentru a se asigura o bună ventilație ;

— peștele proaspăt și vărsat se va păstra în frigorifere în compartiment complet separat, folosit numai pentru pește ;

— laptele se va păstra în răcitor sau în bazine cu apă răcită cu gheață, în bidoane speciale sau în vase smălțuite, acoperite ermetic cu capac ;

— pîinea se va depozita în magazii uscate, dezinfectate și bine aerisite ; sacii de făină nu vor fi așezați direct pe podea, ci pe o platformă de scînduri ;

— se interzice încărcarea produselor alimentare în vehicule murdare sau așezarea lor într-un ambalaj murdar sau degradat ;

— transportul unor produse alimentare ca : peștele, carnea și derivatele, laptele și derivatele, pîinea, se va face în vehicule special amenajate și în ambalaje anume destinate pentru aceste produse ;

— încărcătorii-descărcătorii folosiți pentru carne, lapte, pîine, nu se vor urca pe platforma vehiculului cu excepția unei singure persoane care va purta halat și cizme de cauciuc curate, ce se vor păstra permanent în vehicul ;

— expunerea alimentelor alterabile se va face numai în galantare închise, la adăpost de muște, praf și bătaia soarelui și prevăzute cu sisteme de răcire ;

— chiuvetele vor fi în permanență înzestrate cu săpun și cu șervet curat.

Regulile expuse mai sus sînt numai enunciative, ele fiind prevăzute în mod amănunțit în normativele în vigoare.

În sfîrșit salariații au dreptul la condiții de protecția și securitatea muncii, care se realizează pe de o parte prin înzestrarea unităților cu mașini și utilaje de înaltă tehnicitate, mecanizarea și auto-

Scanned with OKEN Scanner

matizarea mijloacelor de producţie, iar pe de altă parte prin luarea măsurilor de protecţia muncii la locurile de muncă, potrivit normelor de tehnica securităţii şi de igiena muncii.

Codul Muncii consacră un capitol întreg (Capitolul IV) protecţiei muncii şi asigurărilor sociale. Potrivit art. 138 din acest Cod, îmbunătăţirea continuă a condiţiilor de muncă, grija pentru apărarea vieţii şi sănătăţii oamenilor muncii în procesul de producţie, pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, constituie o preocupare permanentă a statului, o obligaţie de prim ordin a tuturor ministerelor şi celorlalte organe centrale, a unităţilor economice şi instituţiilor. Prin Legea nr. 5/1965, republicată în temeiul art. III din Decretul nr. 48/1969, se prevede, de asemenea, în art. 1, că, în ţara noastră, protecţia muncii constituie o problemă de stat.

Din cele de mai sus rezultă aşadar că protecţia muncii în ţara noastră :

— constituie o problemă de stat ;

— face parte integrantă din procesul de producţie ;

— răspunderea pentru realizarea măsurilor de protecţie a muncii revine — potrivit art. 143 pct. 1 din Codul Muncii — celor care organizează, conduc, coordonează şi controlează procesele de muncă în unităţi.

Potrivit art. 8 din Legea nr. 5/1965 obligaţiile şi răspunderile sînt repartizate pe nivele astfel :

— la locul de muncă : şefii secţiilor, sectoarelor, atelierelor — ingineri, tehnicieni sau maiştri — precum şi şefii brigăzilor şi echipelor ;

— la nivelul întreprinderilor, organizaţiilor economice de stat, cooperatiste şi al celorlalte organizaţii obşteşti, precum şi la instituţii : directorul, conducătorul unităţii, sau preşedintele organizaţiei cooperatiste ori obşteşti ;

— la nivelul direcţiilor generale, direcţiilor judeţene, trusturilor şi combinatelor : conducătorul respectiv ;

— la nivelul consiliilor populare, preşedintele comitetului executiv ;

— la nivelul ministerelor, celorlalte organe centrale ale administraţiei de stat, organelor centrale ale organizaţiilor cooperatiste şi obşteşti : ministrul, conducătorul organului central ori preşedintele organizaţiei cooperatiste sau obşteşti respective.

Obligaţia şi răspunderea pentru realizarea deplină a măsurilor de protecţie a muncii o au, de asemenea, şi toate celelalte persoane cărora le revin atribuţii de organizare, conducere şi control în procesul de muncă.

Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la protecţia muncii atrage — după cum este şi normal — răspunderea disciplinară, administra-

Scanned with OKEN Scanner

tivă, materială sau penală, după caz. Răspunderea penală este reglementată prin Legea nr. 5/1965 prin încriminarea unor fapte ca infracţiuni (art. 21—25), iar faptele considerate contravenţii sînt stabilite, astfel cum am arătat, prin H.C.M. nr. 2494/1969.

Pentru cazurile de excepţie cînd, cu toate măsurile organizatorice luate, au fost încălcate unele reguli — uneori chiar de către salariaţi — au fost reglementate prin H. C. M. nr. 2896/1966 declararea, cercetarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, pentru ca să se poată lua măsurile corespunzătoare ca dreptul la protecţia muncii pe care-l are salariatul potrivit Codului Muncii, să fie restabilit.

Prin accident de muncă se înţelege vătămarea violentă a organismului sau intoxicaţia profesională acută petrecută în timpul procesului de muncă sau în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin o zi, invaliditate sau deces.

Accidentele se clasifică, potrivit hotărîrii (art. 2) în :

a) accident care produce incapacitate temporară de muncă de cel puţin o zi ;

b) accident care produce invaliditate ;

c) accident mortal

De asemenea, se consideră accidente de muncă ;

a) accidentul suferit în afara unităţii în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu de către conducătorii mijloacelor de transport şi însoţitorii acestora, precum şi accidentul suferit de tractoriştii şi mecanizatorii, în timpul deplasării pe drumurile publice de la un loc la altul, pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ;

b) accidentul produs înainte de începerea sau după încetarea lucrului, dacă lucrătorul se află în unitatea unde îşi are locul de muncă sau în altă unitate pentru interese legate de serviciu, precum şi accidentul produs în timpul pauzelor ce au loc în desfăşurarea procesului de muncă ;

c) accidentul suferit de elevi, studenţi sau ucenici, în timpul îndeplinirii practicii profesionale în organizaţiile productive ;

d) accidentul suferit de cei care îndeplinesc sarcini de stat sau obşteşti în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini.

Înştiinţarea cu privire la producerea unui accident se face de conducătorul procesului de muncă, de îndată şi prin orice mijloace. Înştiinţarea se adresează conducătorului unităţii sau înlocuitorului său, precum şi comitetului sindicatului. În cazul accidentelor de muncă colective, mortale şi a celor care au produs invaliditate, conducătorul unităţii are îndatorirea să anunţe imediat, telefonic sau prin orice alte mijloace, organele competente indicate în hotărîre.

Accidentele de muncă care au produs o incapacitate de muncă

Scanned with OKEN Scanner

de cel puţin o zi, se cercetează de conducătorul unităţii, care răspunde de efectuarea cercetării. Se precizează că cercetarea nu poate fi făcută de cei care — potrivit legii — aveau obligaţia de a organiza, controla şi conduce procesul de muncă la locul unde a avut loc accidentul, precum şi de lucrătorii subordonaţi direct acestora.

În cadrul unor mari întreprinderi, cu secţii mari şi dispersate, există practica de stabilire prin decizia conducătorului, a persoanelor care urmează să efectueze cercetările, fără însă să se diminueze răspunderea directorului în sensul art. 7 din H.C.M. 2896/1966. Considerăm că practica delegării atribuţiei de efectuare a cercetărilor este contrară prevederilor legii. În adevăr, dispoziţiile legale care prevăd obligaţia pentru director de a realiza personal anumite măsuri nu pot fi delegate altei persoane. Ne sprijinim acest punct de vedere nu numai pe imposibilitatea directorului de a delega altei persoane sarcina ce i-a fost stabilită personal prin lege, dar şi pe dispoziţia prevăzută de Legea nr. 11/1971 cu privire la organizarea şi conducerea unităţilor socialiste de stat (art. 55 lit. a) potrivit căreia directorul are obligaţia să întreprindă măsuri pentru asigurarea condiţiilor corespunzătoare de muncă, prevenirea accidentelor şi a îmbolnăvirilor profesionale. Directorului îi revine deci obligaţia să acorde toată atenţia accidentelor de muncă, în vederea cercetării cauzelor care le-au determinat, în scopul evitării lor în viitor.

Prin Codul Muncii (art. 141 pct. 1) se stabileşte în favoarea persoanelor încadrate în muncă dreptul de a primi, în raport cu condiţiile în care se desfăşoară activitatea :

— echipament de protecţie gratuit ;

— echipament de lucru, plătit jumătate de către angajat, prin reţineri din salariu în 3 rate lunare (art. 4 din H.C.M. nr. 795/1960 privind acordarea echipamentului de protecţie şi a echipamentului de lucru).

Prin stabilirea acestui drept, se stabileşte în mod corelativ în sarcina unităţilor, obligaţia de a acorda salariaţilor echipament de protecţie şi echipament de lucru.

Echipamentul de protecţie se acordă în vederea prevenirii accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, iar echipamentul de lucru — pentru condiţii de muncă în care are loc o degradare sau uzură prematură a îmbrăcămintii sau încălţămintei proprii.

Modul de acordare a echipamentului de protecţie şi a echipamentului de lucru este stabilit prin „Normativul republican pentru acordarea echipamentului de protecţie şi a echipamentului de lucru", elaborat de Ministerul Muncii, aprobat prin ordinul Ministerului Muncii cu nr. 9 din 21 ianuarie 1972. Normativul a intrat în vigoare cu începere de la 1 ianuarie 1972. În vederea aplicării normativului, au fost emise instrucţiuni. Normativul cuprinde meseriile, funcţiile şi specia-

Scanned with OKEN Scanner

lităţile, cu specificarea în dreptul fiecăreia a echipamentului respectiv şi cu indicarea duratei în zile şi luni. De asemenea, cuprinde un index alfabetic al unor denumiri de meserii, operaţiuni etc., utilizate în întreprinderi sau în fostele normative departamentale, cu indicarea meseriei şi poziţiei din Normativul republican de la care se asigură dotarea cu echipament, cu indicarea poziţiei în normativ a meseriei sau funcţiei corespunzătoare.

Acordarea unui anumit sortiment de echipament nu este obligatorie decît în măsura în care condiţiile de desfăşurare a muncii la locul de producţie justifică dotarea angajatului cu echipament de protecţie sau cu echipament de lucru. Atunci cînd un angajat nu-şi desfăşoară activitatea în mod permanent în condiţii care impun acordarea echipamentului, de exemplu, execută lucrări întîmplătoare sau de intervenţie, echipamentul i se acordă în mod temporar. În asemenea cazuri echipamentul va fi cel adecvat, în aşa fel ca executarea lucrărilor să aibă loc în condiţii de securitate deplină. Acordarea temporară a echipamentului se stabileşte de conducerea unităţii, respectiv a secţiilor şi sectoarelor de producţie.

Primesc echipament de protecţie, ca şi muncitorii :

a) maiştrii, inginerii, tehnicienii şi alt personal, care conduc direct sectoarele de producţie şi care-şi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii ca şi muncitorii. Ei primesc echipamentul de protecţie al meseriei, specialităţii sau funcţiei de la locul de muncă unde lucrează. Maiştrii şi tehnicienii care conduc direct formaţiuni de lucru primesc şi echipament de lucru, iar în industria minieră această prevedere se extinde la întregul personal care lucrează efectiv în subteran ;

b) personalul de îndrumare şi control, pe durata activităţii pe care o desfăşoară la locurile de muncă unde trebuie să exercite îndrumarea şi controlul. În acest scop, este necesar ca unitatea să prevadă în inventar sortimentele de echipament necesare ; cei ce îşi desfăşoară activitatea în locuri miniere subterane primesc şi echipament de lucru ;

c) personalul de cercetare din institute, centre, întreprinderi etc., precum şi personalul din instituţiile de învăţămînt, care efectuează lucrări de cercetare sau lucrări practice în laborator. Echipamentul ce se acordă acestei categorii de personal este cel stabilit pentru laboranţii de diferite specialităţi incluşi în normativ, sau echipamentul de protecţie prevăzut pentru meseria de profil din domeniul în care efectuează cercetarea ;

d) elevii şi studenţii care efectuează practica în producţie, precum şi cei care se califică la locul de muncă. Echipamentul este acela al meseriilor şi funcţiilor de la locurile de muncă unde lucrează ;

e) brigadierii şi şefii de echipă neprevăzuţi în mod distinct în normativ. Aceştia primesc echipament de protecţie şi echipament de

Scanned with OKEN Scanner

lucru prevăzut pentru meseria şi condiţiile în care lucrează, fiind dotaţi ca şi ceilalţi membri ai brigăzii sau echipei.

Dacă unele meserii se exercită în condiţii care duc la un grad înalt de nocivitate a echipamentului de protecţie, sau la o murdărire excesivă a echipamentului de lucru, se pot acorda două bucăţi din sortimentele respective, cazuri în care se dublează durata de folosire prevăzută pentru o singură bucată. La meseriile pentru care s-au prevăzut ca echipament de protecţie sau de lucru salopetă, halat, pantaloni cu pieptar, combinezoane contra prafului etc., acestea pot fi schimbate între ele, urmînd să se ţină seama de condiţiile de securitate, respectiv de pericolul prinderii îmbrăcămintei de maşinile de la locul de muncă. Schimbarea se poate face şi între costumul vătuit şi vesta vătuită. Dacă un angajat execută permanent două meserii care se desfăşoară în condiţii diferite, el urmează să fie dotat cu echipamentul prevăzut pentru meseria de bază, urmînd să primească în plus eventualele sortimente suplimentare de echipament prevăzut pentru cealaltă meserie.

Este normal ca în acele cazuri în care angajaţii lucrează cu program de lucru prelungit, să se modifice şi durata de folosire a echipamentului. De aceea, prin instrucţiuni se prevede că durata normală se reduce proporţional cu timpul lucrat în plus, după următorul calcul: numărul de ore lucrate în plus săptămînal se raportează la 48 ore, obţinîndu-se procentul de reducere a duratei. Prevederea de mai sus nu se aplică însă acelor unităţi care obţin aprobări pentru efectuarea unui număr limitat de ore suplimentare.

Echipament de protecţie şi de lucru se acordă, potrivit altor acte normative, în condiţii specifice de muncă. Astfel:

— pentru protecţia sanitară a produselor alimentare, se acordă echipament de protecţie şi de lucru în temeiul H.C.M. nr. 541/1970;

— pentru regimul de lucru cu surse radioactive, echipamentul este acela prevăzut de H.C.M. nr. 741/1961;

— pentru pompierii special angajaţi şi cei voluntari, reglementarea acordării de echipament se găseşte în H.C.M. nr. 169/1963;

— pentru întreprinderile de construcţii şi de materiale de construcţii din cadrul Consiliului popular al Municipiului Bucureşti, se aplică Normele specifice de protecţie a muncii, elaborate în anul 1963 şi avizate cu nr. 620/1969 de către fostul CSEAL.

În vederea protejării sănătăţii şi evitării accidentelor de muncă, instrucţiunile prevăd că atunci cînd pentru unele din meseriile sau funcţiile dotate cu echipament, potrivit acestor acte normative speciale, s-a prevăzut o dotare suplimentară prin Normativul republican, sortimentele de echipament prevăzute în acest normativ se acordă suplimentar şi cumulat cu cele prevăzute în actele normative speciale.

Scanned with OKEN Scanner

Criteriile pentru stabilirea condiţiilor de acordare a echipamentului. Potrivit instrucţiunilor criteriile sînt următoarele :

a) pentru lucrul cu substanţe nocive se acordă echipamentul prevăzut numai salariatului care lucrează în locuri de muncă unde în procesul tehnologic se folosesc sau se degajă substanţe nocive, cu care acesta vine în contact direct ;

b) pentru medii cu pulberi sau zgomot, se acordă echipament în acele locuri de muncă la care nivelul noxelor respective depăşeşte chiar şi cu intermitenţă limitele maxime admise ;

c) pentru medii umede echipamentul de protecţie se acordă atunci cînd umezeala rezultă din procesul tehnologic (lucru cu lichide, paste semi solide, lucru în apă etc.) sau din condiţiile permanente de lucru (exploatări subterane cu infiltraţii de apă, etc.) în cazul în care mediul umed este rezultatul unor intemperii care obligă angajatul să circule în anumite perioade prin zone cu noroi sau apă (pe şantiere), se acordă încălţămintea prevăzută în normativ ca echipament de lucru ;

d) pentru frig se acordă echipamentul respectiv numai angajatului care prin natura procesului tehnologic este obligat să lucreze în exterior sau în spaţii neîncălzite (în perioada noiembrie—martie), sau să lucreze în instalaţii generatoare de frig (indiferent de anotimp) ;

— pentru radiaţii calorice, se acordă şalopetă numai la locurile de muncă unde există pericol de aprindere, iar bocancii cu talpă de lemn se acordă, în astfel de situaţii, numai dacă temperatura platformei de lucru depăşeşte frecvent +40° C ; în cazul meseriilor prevăzute a fi dotate cu maieu şi chiloţi, sau cămaşă şi indispensabili de pînză, asemenea echipament se acordă la locurile cu radiaţii calorice, numai dacă temperatura acestor locuri depăşeşte +30° C. permanent.

Nu este permisă înlocuirea echipamentului de protecţie cu cel de lucru, cum ar fi de exemplu înlocuirea bocancilor cu talpă de lemn cu bocanci obişnuiţi sau a combinezonului contra prafului cu şalopeta din doc, deoarece în acest caz nu mai au rol de protecţie, ci reprezintă echipament de lucru.

Echipamentul de protecţie şi cel de lucru se utilizează numai în timpul programului de lucru. Unităţile au obligaţia să verifice periodic starea echipamentului, inclusiv cel care se află în dotarea angajaţilor pentru prevenirea accidentelor. Astfel, trebuie să se verifice starea centurilor de siguranţă, a mînuşilor şi încălţămintei electroizolante, a măştilor de protecţie etc.

Salariatului căruia i se desface contractul de muncă (sau care este transferat în altă întreprindere) trebuie să i se retragă echipamentul de protecţie, chiar dacă duratele de folosire au expirat. În cazul echipamentului de lucru i se va reţine diferenţa neamortizată din contribuţia întreprinderii la achiziţionarea echipamentului respectiv, acesta rămînînd în proprietatea angajatului. Suma ce se va

Scanned with OKEN Scanner

reţine va reprezenta diferenţa între timpul normat şi cel scurs pînă la părăsirea întreprinderii.

În cazul în care sînt totuşi meserii sau funcţii neprevăzute de Normativul republican (urmare a apariţiei lor ulterioare sau a unor noi condiţii de muncă), unităţile au obligaţia să se adreseze organului tutelar, în vederea completării Normativului de către Ministerul Muncii. Instrucţiunile prevăd că pînă la primirea aprobării, unităţile pot aproba asemenea echipament, în mod temporar.

Nerespectarea obligaţiilor privind acordarea echipamentului de protecţie şi a echipamentului de lucru, precum şi nerespectarea obligaţiilor privind corecta folosire, păstrare, întreţinere, denocivizare şi reparare a acestuia, constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 200 la 500 lei (art. 4 lit. i din HCM nr. 2494/1969).

Se constată, din cele expuse mai sus, că dreptul de a beneficia de condiţii corespunzătoare de muncă şi de protecţia muncii, are drept corelativ, aşa cum vom arăta în secţiunea a 2-a, îndatorirea salariaţilor de a respecta regulile stabilite la locul de muncă şi de a contribui la preîntîmpinarea şi înlăturarea oricăror situaţii care ar putea pune în primejdie viaţa, integritatea corporală sau sănătatea lor.

● În ceea ce priveşte munca de noapte, Codul Muncii stabileşte în art. 115 că se consideră muncă în timpul nopţii activitatea care se prestează în intervalul cuprins între orele 22—6, cu posibilitatea abaterii în cazuri justificate cu o oră în minus sau în plus faţă de aceste limite. Durata programului de lucru în timpul nopţii este mai mică, cu o oră decît durata muncii prestate în timpul zilei, fără să intervină o scădere a remuneraţiei. În unităţile în care procesul de muncă este neîntrerupt sau unde condiţiile specifice ale muncii o impune, programul de lucru din timpul nopţii poate fi egal cu cel din timpul zilei. În acest caz munca prestată în timpul nopţii se plăteşte cu un spor de 15% din salariul tarifar de încadrare, dacă orele lucrate în timpul nopţii reprezintă cel puţin jumătate din programul normal de lucru. Consiliul de Miniştri, poate aproba, în mod excepţional, majorarea sporului pentru munca în timpul nopţii pînă la 25% din salariul tarifar. Se prevede că de sporul pentru muncă de noapte beneficiază şi salariaţii a căror durată de muncă este redusă sub 8 ore pe zi potrivit art. 113 din Codul Muncii.

Potrivit art. 147 din Codul Muncii salariaţilor repartizaţi pe baza recomandării medicale la alte munci cu o salarizare inferioară, li se menţine salariul pe o perioadă de pînă la 3 luni în cursul unui an calendaristic. Această prevedere modifică pe aceea din HCM nr. 880/1965 potrivit căreia acestor salariaţi li se cuvenea sub formă de ajutor prin asigurări sociale, diferenţa dintre salariul realizat la noul loc de muncă şi salariul avut anterior.

Scanned with OKEN Scanner

Contractul de muncă al salariaţilor aflaţi în incapacitate temporară de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa unităţii în tot timpul incapacităţii temporare de muncă în care primesc indemnizaţii de asigurări sociale (art. 146 din Codul Muncii).

Contractul de muncă al femeilor nu poate fi desfăcut din iniţiativa unităţii pe timpul cît soţul satisface serviciul militar. De asemenea nu poate fi desfăcut contractul de muncă al salariatei gravide, al celei aflate în concediu de maternitate şi în perioada de alăptare sau în perioada cît îngrijeşte copilul bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani.

1.8. DREPTUL LA INDEMNIZAŢII DE ASIGURĂRI SOCIALE ÎN CAZ DE PIERDERE TEMPORARĂ A CAPACITĂŢII DE MUNCĂ. Acest drept este prevăzut de Codul Muncii printre drepturile enumerate în art. 19 litera h. şi este reglementat prin Hotărîrea nr. 880/1965, Potrivit acestei hotărîri ajutorul pentru pierderea temporară a capacităţii de muncă se acordă din prima zi a pierderii în care salariatul şi-a pierdut capacitatea de muncă şi pînă la completa însănătoşire sau pînă cînd i se stabileşte eventual gradul de invaliditate de către comisia medicală de expertiză şi recuperare a capacităţii de muncă ; în această ultimă situaţie ajutorul se acordă pînă la sfîrşitul lunii următoare aceleia în care s-a dat avizul de către comisie. Înăuntrul acestui termen unitatea are obligaţia să întocmească dosarul de pensionare, completat cu toate actele necesare şi să-l depună la oficiul de pensii în raza căruia domiciliază salariatul.

Salariaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată au dreptul la ajutoare începînd din prima zi de incapacitate şi pînă la însănătoşire, ajutoarele se acordă şi în situaţia în care salariatul se găseşte în perioada de probă în vederea angajării sale.

În cazul în care incapacitatea de muncă s-a ivit în timpul concediului de odihnă, sau al concediului fără plată, ajutorul se acordă cu condiţia ca salariatul să fi fost internat într-o unitate medicală sau să i se fi aprobat un concediu medical de peste 7 zile ; într-un asemenea caz concediul de odihnă se întrerupe, salariatul beneficiind de el în continuare (prin prelungirea perioadei) sau altă dată.

Salariaţii cu contracte de muncă pe perioadă determinată au dreptul, în cazul pierderii temporare a capacităţii de muncă din cauză de boală sau accident la un ajutor care se acordă pe timp de cel mult 65 zile lucrătoare într-un an calendaristic dacă au o vechime în muncă de cel puţin 4 luni în ultimele 12 luni premergătoare concediului medical sau 10 luni în ultimii 2 ani ; dacă incapacitatea de muncă a acestor salariaţi se datoreşte unui accident de muncă, în legătură cu munca sau unei boli profesionale, ajutorul se acordă pe toată durata incapacităţii indiferent de vechimea în muncă. Angajaţii cu contracte de muncă pe durată determinată, care se găsesc în in-

Scanned with OKEN Scanner

capacitate temporară de muncă beneficiază în continuare de ajutoare chiar dacă între timp contractul de muncă a încetat ca urmare a ajungerii la termen, pînă la cel mult 65 zile lucrătoare pe un an calendaristic.

Salariații cu contracte de muncă pe durata nedeterminată ale căror contracte de muncă au fost desfăcute pentru motive neimputabile lor beneficiază de ajutor în cazul în care se găseau în incapacitate temporară de muncă la data desfacerii contractului, sau dacă incapacitatea s-a ivit în intervalul de 90 zile de la data desfacerii contractului.

Beneficiază de ajutor și tinerii care au satisfăcut stagiul militar iar incapacitatea temporară de muncă survine în timp de 90 zile de la lăsarea lor la vatră, dacă înainte de satisfacerea serviciului militar au avut calitatea de salariați, sau dacă de la data încetării activității de salariat înainte de și pînă la încorporare nu a trecut mai mult de 60 zile.

Cuantumul ajutorului pentru incapacitatea temporară de muncă se calculează, potrivit H.C.M. nr. 1356/1968, la salariul tarifar de încadrare avut la data îmbolnăvirii pe baza următoarelor procente din salariul tarifar lunar :

— pînă la 2 ani vechime neîntreruptă în muncă 50%
— de la 2 la 5 ani vechime neîntreruptă în muncă 65%
— de la 5 la 8 ani vechime neîntreruptă în muncă 75%
— peste 8 ani vechime neîntreruptă în muncă 85%

Atunci cînd se acordă concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă pe o perioadă mai mare și se schimbă tranșa vechimii neîntrerupte în cîmpul muncii de la prima zi a lunii următoare, se schimbă și procentul de calcul al ajutorului în raport de această nouă vechime.

Pentru salariații în vîrstă de 14—18 ani, cu o vechime neîntreruptă în muncă pînă la 2 ani ajutorul este de 56%.

În cazul ajutorului pentru incapacitate temporară de muncă din cauza unui accident care nu are legătură cu munca sau a celui acordat pentru o boală obișnuită, procentul ajutorului pentru primele 3 zile calendaristice de concediu medical este de 50% din cuantumul cuvenit. În cazul anumitor boli ajutorul nu se reduce.

Pentru incapacitate temporară de muncă provocată de accident de muncă sau de alte accidente asimilate, de o boală profesională, tuberculoză sau în caz de carantină, cuantumul ajutorului este de 85% indiferent de natura contractului de muncă și de vechimea neîntreruptă în muncă. În același cuantum se acordă ajutorul pentru accidentele de la antrenamentele și competițiile sportive și alte acțiuni organizate de organe competente.

Scanned with OKEN Scanner

Potrivit art. 25 din H.C.M. nr. 880/1965 nu se acordă ajutor pentru incapacitate de muncă următorilor salariaţi ;

a) celor care nu respectă tratamentul medical prescris sau nu se prezintă la vizita medicală indicată pentru urmărirea bolii ;

b) celor care simulează boala.

Scopul acestor restricţii constă în întărirea disciplinei de care trebuie să dea dovadă salariaţii pentru refacerea şi întărirea sănătăţii lor şi în vederea combaterii absenţelor nemotivate de la locul de muncă.

Salariaţii care în ultimele 30 zile premergătoare concediului medical pentru pierderea temporară a capacităţii de muncă au două absenţe nemotivate nu primesc ajutorul de boală pentru primele 5 zile calendaristice de concediu medical, iar cei care au în acest interval 3 sau mai multe absenţe nemotivate nu primesc ajutorul pe primele 7 zile calendaristice de concediu medical. Este o restricţie care nu se aplică însă salariaţilor a căror incapacitate de muncă este provocată de un accident de muncă, de un accident în legătură cu munca, de o boală profesională, de tuberculoză, de boli transmisibile sau de urgenţe medico-chirurgicale.

Salariaţii care-şi încetează activitatea prin demisie şi se îmbolnăvesc în cele 15 zile lucrătoare de preaviz primesc ajutor numai pînă la expirarea acestei perioade, deoarece după aceasta raporturile de muncă au încetat.

Certificatele de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă ale salariaţilor din întreprinderile, şantierele şi instituţiile care au unităţi medicale proprii se eliberează după cum urmează :

a) medicii din întreprinderi, şantiere sau instituţii au dreptul de a elibera certificate de concediu medical de la 1—7 zile în una sau mai multe etape. Pentru prelungirea concediului medical peste 7 zile salariaţii merg la medicii specialişti din policlinica de întreprindere, pe baza biletului de trimitere al medicului de întreprindere sau la medicii specialişti din policlinicile de pe teritoriul cărora domiciliază ;

b) medicii specialişti au dreptul să prelungească concediile medicale cu încă 1—8 zile ; aceştia pot elibera certificate de concediu medical de la 1—15 zile din prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul cînd salariaţii bolnavi se prezintă direct sau prin trimitere de către medicii de către întreprindere ori în caz de urgenţă ;

c) medicii primari de policlinică au dreptul de a prelungi concediile medicale peste 15 zile pînă la 30 zile după gravitatea bolii. În cazul menţinerii incapacităţii temporare de muncă ei pot acorda concedii medicale în etape succesive de maximum 30 zile pînă la totalul de 90 zile de incapacitate temporară de muncă în decurs de 1 an socotit de la prima zi de îmbolnăvire ;

d) la expirarea concediilor medicale pînă la maximum 90 zile,

Scanned with OKEN Scanner

dacă salariaţii bolnavi nu s-au însănătoşit sînt trimişi la serviciile de expertiză medicală a capacităţii de muncă din teritoriul unde domiciliază ;

e) dacă serviciile de expertiză medicală a capacităţii de muncă stabilesc necesitatea continuării concediului medical eliberează salariatului dovada cu precizarea timpului necesar prelungirii concediului medical de către medicul care a făcut trimiterea ;

f) în cazul în care concediile medicale depăşesc 180 zile în interval de 1 an, socotit de la prima zi de îmbolnăvire, se vor face formele de pensionare.

Salariaţii din întreprinderile care nu au unităţi medicale proprii primesc concediu medical de la unităţile sanitare în raza cărora domiciliază. Astfel : medicul de circumscripţie are dreptul să acorde concediu medical de la 1—7 zile în una sau mai multe etape ; prelungirea concediului medical peste 7 zile se acordă de către medicii specialişti şi medicii primari din policlinici.

Salariaţii bolnavi de tuberculoză primesc certificate de concediu medical de maximum 30 zile, de la medicii unităţilor antituberculoase. Aceşti salariaţi pot fi propuşi la pensionare după expirarea concediului medical de 1 an (forma pulmonară) sau de un an şi jumătate (tuberculoza pulmonară operată sau tuberculoza osteoarticulară), acordate în ultimii 2 ani. Pentru alte forme de tuberculoză extrapulmonară se acordă concediu medical de 6 luni cu dreptul de prelungire pînă la 12 luni în ultimii 2 ani.

În caz de urgenţe medico-chirurgicale certificatul de concediu medical se eliberează pe 1—3 zile de medicul de la cea mai apropiată unitate sanitară care a asistat urgenţa (circa sanitară, policlinică, spital, salvare etc.).

Salariaţii care necesită internare în spitale dar nu pot fi spitalizaţi din cauza lipsei de locuri obţin certificate de concediu medical pînă la 7 zile de la medicul care a propus internarea ; prelungirea concediului peste 7 zile se acordă în condiţiile arătate mai sus.

În caz de pierderea certificatelor de concediu medical, medicii pot elibera duplicate la cererea unităţii unde lucrează salariatul.

1.9. DREPTUL DE PROTECŢIE SPECIALĂ PENTRU FEMEI ŞI TINERI. Acest drept special de care se bucură femeile şi tinerii este enumerat de art. 19 lit. h din Codul Muncii. Codul rezervă însă un capitol special (capitolul VII) muncii femeilor şi tinerilor, vrînd să evidenţieze odată mai mult caracterul special al reglementării.

● Art. 151 (2) din Codul Muncii conţine prevederea că femeia încadrată în muncă se bucură atît de condiţii speciale pentru ocrotirea sănătăţii, cît şi de condiţii care să asigure îngrijirea şi educarea copiilor. Normele de protecţie a muncii stabilesc locurile de muncă unde

Scanned with OKEN Scanner

nu pot fi angajate femei, precum şi locurile unde munca lor trebuie să se desfăşoare cu respectarea anumitor condiţii ; astfel pentru asemenea locuri de muncă sînt stabilite limitele greutăţilor maxime ce pot fi ridicate sau transportate de femei : 20 kg. de persoană ; în cazul transportului pe o suprafaţă dreaptă cu roaba 50 kg. de persoană ; în cazul transportului cu cărucioare cu 3—4 roţi (trase cu mîna) 100 kg. ; pentru fetele între 16 şi 18 se admite transportul manual pe o suprafaţă dreaptă a greutăţii de 12 kg. de persoană.

Nu pot fi încadrate femei în locuri deosebite de muncă, cum sînt locurile cu presiune ridicată sau în subteran (munca de chesoane, munca de scafandru etc.). Tot astfel nu pot fi angajate femei în locuri de muncă cu temperatura ridicată a aerului sau cu radiaţii calorice intense (topirea fontei în furnale, scoaterea materialelor refractare din cuptoare, prestarea muncii de fochist pe locomotive, vase fluviale sau maritime etc.) ; nu pot de asemenea să fie angajate în locurile de muncă cu substanţe toxice deosebit de vătămătoare mai ales acolo unde acestea sînt asociate şi cu alte noxe profesionale (efort fizic intens, temperatură anormală a aerului, radiaţii etc.).

Celelalte condiţii menite să asigure dreptul de protecţie specială pentru femei pot fi sintetizate astfel :

a) femeile gravide şi cele care alăptează nu pot fi folosite la locuri de muncă cu condiţii vătămătoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical şi nu pot fi chemate să presteze muncă peste programul normal (ore suplimentare) : Codul Muncii prevede pentru unităţi obligaţia de a trece femeile care se găsesc într-o astfel de situaţie la alte locuri de muncă, fără ca prin această trecere să li se scadă salariul ;

b) femeile nu pot presta muncă în timpul nopţii în unităţile industriale ; de la această regulă sînt exceptate următoarele categorii :

— femeile care deţin funcţii de conducere sau funcţii cu caracter tehnic care implică o răspundere deosebită ;

— femeile care lucrează în serviciile sanitare şi de asistenţă socială ;

— în cazuri de forţă majoră (dacă se produce o întrerupere în funcţionarea dispozitivelor şi instalaţiilor, cînd defecţiunea acestora provoacă încetarea lucrului, precum şi în cazul cînd munca este necesară pentru salvarea de la pierdere intevitabilă a materiilor prime a materialelor ori a produselor) ;

— în alte situaţii deosebite, în unele ramuri de producţie stabilite prin hotărîre a Consiliului de Miniştri, cu acordul Uniunii Generale a Sindicatelor.

c) femeile gravide, începînd din luna a şasea, şi cele care alăp-

Scanned with OKEN Scanner

tează nu pot fi repartizate în nici un mod să efectueze muncă de noapte (art. 154 din Codul Muncii) ;

d) femeile au dreptul la pauze pentru alimentarea și îngrijirea copiilor în cursul programului de lucru ; pauzele sînt, potrivit art. 156 din Codul Muncii de o jumătate de oră la interval de cel mult 3 ore. La aceste pauze se adaugă și timpul necesar deplasării, dus și întors, la locul unde se găsește copilul. De regulă, pauzele se acordă pînă la împlinirea de către copil a vîrstei de 9 luni, dreptul la pauză putîndu-se prelungi pînă la 12 luni în cazul copiilor prematuri, distrofici și al celor care necesită măsuri deosebite de îngrijire pe baza recomandărilor medicale.

Se prevede, totodată, că în situațiile în care femeile mame solicită pauzele pentru alimentarea și îngrijirea copilului pot fi înlocuite cu reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic ; pauzele și reducerea programului de lucru în scopul alimentării și îngrijirii copilului se includ în timpul de muncă și nu au consecințe asupra remunerării sau a altor drepturi materiale.

Salariatele beneficiază de asemenea de protecție prin recunoașterea unor drepturi ca urmare a unor situații determinate după cum urmează :

a) în cazul îmbolnăvirii copiilor mai mici de trei ani, li se acordă, cu avizul medicului, concedii plătite pentru îngrijirea acestora, concedii care nu se includ în concediul de odihnă ;

b) în cazul în care au cerut încetarea contractului de muncă pentru a-și crește unul sau mai mulți copii pînă la vîrsta de 6 ani, și apoi s-au reîncadrat în muncă, în termen de 90 zile de la data cînd copiii au împlinit această vîrstă, își păstrează vechimea neîntreruptă în muncă (și în aceiași unitate) ;

c) în cazul în care au copii sub șase ani, pot să lucreze, la cererea lor, numai 1/2 normă avînd prioritatea la asemenea posturi (H.C.M. nr. 54/1967). Perioada cît lucrează cu 1/2 normă se consideră ca fiind lucrată o normă întreagă pentru stabilirea stagiului cerut ca să promoveze în categorii tarifare și funcții superioare sau ca să ocupe funcții conform indicatoarelor de pregătire și stagiu, precum și în orice alte situații condiționate de necesitatea unui stagiu. De asemenea la stabilirea vechimii în muncă în vederea pensionării, timpul cît au lucrat 1/2 normă se consideră ca lucrat cu norma întreagă ; au dreptul la alocație de stat pentru copii integrală ; nu pot fi detașate sau delegate în alte localități în toată perioada de lucru cu 1/2 normă pentru că au copii sub 6 ani ;

● În societatea noastră socialistă tineretul se bucură de o grijă deosebită, atît în ceea ce privește pregătirea sa multilaterală pentru a fi util societății cît și în ceea ce privește ocrotirea sa. Astfel prin

art. 162 din Codul Muncii s-a legiferat că durata timpului de lucru al tinerilor între 14—16 ani este de 6 ore pe zi, fără ca prin aceasta să se aducă o scădere a remunerării. De asemenea pînă la vîrsta de 18 ani tinerii nu pot fi repartizaţi să presteze muncă de noapte şi nici să lucreze la locuri de muncă cu condiţii vătămătoare, grele sau periculoase. (Art. 161 din Codul Muncii). Ca şi în cazul muncii femeilor, normele republicane de protecţie a muncii, stabilesc limita maximă a greutăţilor ce pot fi transportate de tineri : tinerii între 16 şi 18 ani pot transporta manual pe o suprafaţă dreaptă pînă la 20 kg. băieţii şi pînă 12 kg. fetele, calculată pe persoană ; munca în subteran a tinerilor este interzisă, cu excepţia elevilor şcolilor profesionale şi studenţilor care fac practică în mine ; de asemenea este interzis lucrul în locuri de muncă cu substanţe deosebit de vătămătoare.

Tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani, nu pot fi folosiţi în muncă peste durata legală a zilei de lucru, decît numai în unele cazuri excepţionale limitate de Codul Muncii şi anume : în cazul prevăzut de art. 112 alin. 2 potrivit căruia în cazul stabilirii, pentru o anumită zi lucrătoare din săptămînă a unei durate mai mici de 8 ore, timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăşi 9 ore pe zi ; în cazurile prevăzute de art. 118 (cazuri de urgenţă stabilite pentru toţi salariaţii).

Concediul de odihnă al tinerilor pînă la 18 ani este stabilit între 18—24 zile lucrătoare, diferenţiat în raport cu vîrsta, aşa fel ca cei mai tineri să beneficieze de un concediu mai mare astfel : 24 zile pînă la 16 ani ; 21 zile de la 16 la 17 ani ; 18 zile de la 17 la 18 ani. Pentru calcularea concediului se ia în considerare vîrsta pe care salariatul tînăr a avut-o la 1 ianuarie al anului calendaristic respectiv.

Alte drepturi acordate tinerilor salariaţi :

a) concediile de odihnă ale tinerilor pînă la 18 ani nu pot fi amînate şi reprogramate în anul următor ;

b) tinerii pînă la 18 ani care au o vechime neîntreruptă în muncă pînă la 2 ani au dreptul la un ajutor de 56% din salariul tarifar lunar, în cazul incapacităţii temporare de muncă ;

c) au dreptul la concedii de studii în condiţiile stabilite de lege (a se vedea cele arătate la punctul privind concediile fără plată) ;

d) tinerii sub 21 ani nu pot fi angajaţi pe posturi de gestionari.

1.10. **DREPTUL LA ASISTENŢĂ MEDICALĂ GRATUITĂ.** Larga accesibilitate şi gratuitatea asistenţei medico-sanitare — una din sarcinile importante ale statului în domeniul ocrotirii sănătăţii — asi-

Scanned with OKEN Scanner

gură realizarea dreptului salariaţilor prevăzut de art. 19 litera h din Codul Muncii. Gratuitatea asistenţei medico-sanitare este un drept al oamenilor muncii, şi nu reprezintă o favoare care li se acordă. La dispoziţia salariaţilor se află o reţea de instituţii sanitare cu toate dotările corespunzătoare. Cînd ne referim la dreptul la asistenţă medicală gratuită înţelegem atît gratuitatea asistenţei medicale, cît şi gratuitatea medicamentelor şi a materialului sanitar.

Asistenţa medicală se acordă gratuit în spitale şi ambulatorii (inclusiv întreţinere, medicamentele şi materialele sanitare) unei game largi de oameni ai muncii : salariaţi şi pensionari, membrii de familie ai acestora, copii, elevi, studenţi, femei gravide etc.

Accesibilitatea la asistenţa medicală este permanent îmbunătăţită printr-o repartizare cît mai raţională a instituţiilor medico-sanitare şi prin încadrarea lor cu personal bine pregătit. Aceste instituţii sînt amplasate din ce în ce mai aproape de locurile de muncă ale salariaţilor, prin organizarea dispensarelor de întreprindere, iar în cazul unităţilor mari de producţie prin organizarea policlinicilor de întreprindere ; există de asemenea organizate în unităţi de producţie mai mici, puncte de sănătate şi cabinete medicale. Aceste unităţi sanitare funcţionează paralel cu unităţile din reţeaua teritorială sanitară, ceea ce permite ca salariaţii şi toţi oamenii muncii să beneficieze de un număr sporit de consultaţii în vederea menţinerii sănătăţii şi a capacităţii de muncă.

O excepţie de la principiul gratuităţii asistenţei medicale o constituie acordarea asistenţei medicale cu plată, în cadrul unor unităţi sanitare (policlinici sau cabinete medicale) cu plată ; această excepţie nu aduce cu nimic atingere principiului gratuităţii asistenţei medicale, deoarece aceste unităţi funcţionează paralel şi au scopul să contribuie la asigurarea unei şi mai bune accesibilităţi la îngrijire medicală. Asistenţa medicală cu plată se acordă numai la cererea oamenilor muncii, în conformitate cu prevederile H.C.M. nr. 560/1970 privind reglementarea asistenţei medicale cu plată ; prin hotărîre se precizează că în unităţile medico-sanitare care acordă asistenţă medicală gratuită, nu funcţionează şi servicii medicale cu plată, cele două categorii de unităţi medicale funcţionînd separat.

În scopul prevenirii îmbolnăvirilor, salariaţii sînt supuşi unor examinări medicale periodice ; aceste examinări sînt obligatorii pentru toţi salariaţii care lucrează în condiţii care pot fi dăunătoare sănătăţii şi se efectuează potrivit Instrucţiunilor cu privire la examenele medicale periodice obligatorii pentru personalul expus la nocivităţi profesionale, aprobat prin ordinul nr. 195/1969 al Ministerului Sănă-

Scanned with OKEN Scanner

tăţii. Examenele se efectuează de către medicul de întreprindere sau cel de circumscripţie. Instrucţiunile amintite stabilesc că în cazurile cînd se va constata existenţa unei boli ce constituie o contraindicaţie pentru munca respectivă, o comisie anume constituită va decide asupra continuării profesiunii pe acelaşi loc de muncă, recalificării sau eventualei pensionări, precum şi asupra tratamentului de recuperare necesar.

Comitetele sindicatelor au îndatorirea în spiritul hotărîrii plenarei lărgite a Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor din RomÎnia, din 3—4 iulie 1969 : să supravegheze buna funcţionare a unităţilor medico-sanitare profilate pe acordarea asistenţei medicale a salariaţilor ; să sprijine efectiv cadrele medicale şi organele de conducere colectivă în scopul unei bune pregătiri, organizări şi desfăşurări a analizei morbidităţii cu incapacitate temporară de muncă, astfel încît în cadrul acesteia să se realizeze o participare activă de sănătate a salariaţilor şi la stabilirea măsurilor care să contribuie la prevenirea îmbolnăvirilor şi reducerea continuă a incapacităţii de muncă ; să intensifice controlul asupra aplicării corecte a legislaţiei de asigurări sociale, a justei eliberări a certificatelor medicale ; să verifice ca la angajare să se efectueze un temeinic control medical, iar după angajare să se efectueze cu regularitate controlul-periodic, în vederea prevenirii îmbolnăvirilor ; să selecţioneze în mod judicios persoanele ce trebuie trimise la tratament balnear şi odihnă.

1.11 DREPTUL DE A BENEFICIA DE ÎNLESNIRI PENTRU TRIMITEREA LA ODIHNĂ ŞI TRATAMENT ÎN STAŢIUNI BALNEO-CLIMATERICE. Odihna şi tratamentul în staţiuni balneo-climaterice constituie mijloace eficace de prevenire şi combatere a îmbolnăvirilor, precum şi de întărire a sănătăţii. În societatea noastră, ca urmare a măsurilor luate pentru ocrotirea sănătăţii întregii populaţii toţi salariaţii au dreptul de a beneficia de înlesniri sub variate forme pentru trimiterea la odihnă şi tratament. Plenara lărgită a Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor din România, prin hotărîrea din 3—4 iulie 1969 a stabilit, printre sarcinile Comitetului Sindicatului din unitate şi pe aceea de a proceda la o selecţionare judicioasă a salariaţilor ce urmează să fie trimişi la odihnă sau tratament, cu indicaţia de a se acorda prioritate celor mai merituoşi salariaţi care s-au evidenţiat în muncă, celor care au nevoie de tratament (după gradul şi natura afecţiunilor de care suferă).

În prezent trimiterea salariaţilor şi a membrilor de familie la tratament balnear şi odihnă în staţiunile balneo-climaterice este reglemen-

Scanned with OKEN Scanner

tată prin Instrucțiunile Nr. C. 1574/1973, emise de Uniunea Generală a Sindicatelor din România în temeiul H.C.M. Nr. 405/1965.

● **Persoanele care beneficiază de prevederile instrucțiunilor** sînt: salariații și membrii lor de familie; pensionarii și membrii lor de familie; ucenicii la locul de muncă; elevii școlii tehnice și profesionale, cu începere din anul în care fac practică în producție (acestor elevi li se acordă numai bilete de tratament). Prin membrii de familie se înțeleg: soțul, soția și copiii nesalariați în vîrstă de peste 7 ani.

● **Perioadele în care se efectuează cura de odihnă sau tratament.** Cura se efectuează în serii complete astfel: pentru odihnă se acordă bilete de 12 zile; pentru tratament balnear se acordă 23 zile în caz de silicoză și psoriazis, 20 zile în cazul bolilor cardiovasculare, endocrine, ginecologie, profesionale, nevroză astenică și boli ale căilor respiratorii și 18 zile pentru boli reumatismale, digestive și urologice. De regulă cura se efectuează în cadrul concediului legal de odihnă sau al vacanțelor. Dacă însă medicul specialist apreciază că pentru acei salariați care se găsesc în concediu medical, tratamentul medical are o mai mare eficiență în perioada respectivă, se pot acorda bilete pentru tratament, luîndu-se aprobarea comitetului sindicatului. Salariaților familiști, la cerere, li se pot da bilete pentru familiști; dacă soții lucrează în unități diferite, va primi bilet unul singur, plata biletului urmînd să se facă în raport cu salariul tarifar al fiecăruia, la unitatea de la care s-a obținut biletul. Se precizează totodată că salariații cu contracte de muncă pe durată nelimitată care merg la tratament balnear în timpul concediului, pot beneficia de ajutoare materiale prin asigurările sociale de stat, pentru zilele de tratament care depășesc concediul de odihnă, la care se adaugă 2—3 zile pentru transport și pentru readaptarea la condițiile de viață de la domiciliu după venirea din stațiune. De exemplu unui salariat i se cuvine, după vechimea pe care o are în muncă, un concediu de odihnă de 15 zile, însă el are nevoie de un tratament de 20 zile; într-o asemenea situație salariatului i se vor plăti cele 5 zile care depășesc concediul de odihnă, din fondul de asigurări sociale, putîndu-i-se adăuga și 2—3 zile pentru tratament și readaptare.

● **Modul de repartizare a biletelor.** Comitetul sindicatului are îndatorirea să repartizeze biletele primite, pe grupe sindicale; la repartizare este necesar să se țină seama de numărul salariaților din fiecare grupă sindicală, de condițiile de muncă, de numărul fruntașilor și evidențiaților în întrecerea socialistă, precum și de numărul bolnavilor (în cazul trimiterii la tratament balnear) din evidența unităților sanitare. Locurile se repartizează în cote egale în toate lunile anului. În ceea ce privește muncitorii, instrucțiunile prevăd ca obligație pentru fiecare

Scanned with OKEN Scanner

sindicat, de a asigura, pe tot parcursul anului, un număr de bilete, echivalînd cu ponderea muncitorilor în numărul total de salariaţi din unitate. Trimiterea la tratament balnear se face pe baza recomandărilor medicilor unităţii sanitare care acordă asistenţă medicală persoanelor care au dreptul să primească bilete. Repartizarea biletelor în cadrul grupei sindicale se face în urma recomandărilor biroului grupei (acesta poate face una sau mai multe propuneri pentru fiecare bilet primit), ţinîndu-se seama de următoarele: salariatul propus să aibă recomandarea medicală de trimitere la tratament, iar în cazul propunerilor pentru trimitere la odihnă să fie fruntaşi şi evidenţiaţi în întrecerea socialistă, să lucreze în condiţii de muncă deosebite, să aibă vechime îndelungată în producţie, să desfăşoare activitate obştească, să aibă mai mulţi copii. Propunerile se supun adunării grupei. Desigur că condiţiile enumerate mai sus, nu sînt cumulative, ele fiind numai enumerative şi avînd un caracter de prioritate în ordinea prevăzută de instrucţiuni; dacă unii salariaţi îndeplinesc mai multe din aceste condiţii aceştia urmează să fie preferaţi. Dat fiind scopul pentru care se acordă bilete pentru tratament balnear, este interzisă acordarea acestor bilete persoanelor care nu au nevoie de tratament, iar copiii care nu au nevoie de tratament balnear pot pleca împreună cu părinţii numai în staţiuni de odihnă.

● **Modul de plată al biletelor.** Biletele pentru tratament balnear şi odihnă se plătesc prin suportarea unei contribuţii astfel:

— salariaţii şi pensionarii plătesc contribuţia pentru ei şi membrii de familie inclusiv copiii în vîrstă de peste 7 ani dacă nu sînt salariaţi sau pensionari; la stabilirea contribuţiei se au în vedere următoarele elemente: salariul tarifar lunar (pensia lunară), gradul de confort al spaţiului de cazare, perioada în care se face trimiterea, importanţa staţiunii;

— salariaţii bolnavi de silicoză beneficiază de 75% reducere din contribuţie, iar cei bolnavi de boli profesionale de 50% reducere, dacă sînt trimişi cu bilete pentru tratarea acestor afecţiuni;

— biletele pentru copii se suportă în raport cu salariul părintelui căruia i s-a acordat biletul respectiv la unitatea în care lucrează; în ceea ce priveşte copiii în vîrstă de 7—16 ani din familiile cu trei sau mai mulţi copii beneficiază de bilet gratuit sau de masă gratuită în staţiune pentru copiii sub 7 ani, începînd cu cel de al treilea copil; în vederea obţinerii de bilete gratuite de la comitetul sindicatului sau masă gratuită de la întreprinderea balneo-climatică, numărul copiilor se dovedesc cu copii legalizate de pe acte sau cu originalele actelor; părintele care însoţeşte copiii va trebui de asemenea să dea o declaraţie

Scanned with OKEN Scanner

din care să rezulte că copiii n-au beneficiat, în anul calendaristic respectiv, de trimitere la odihnă în sistemul organizat de sindicate sau în tabere pentru copii. Pentru copiii sub 7 ani, cărora nu li se acordă bilete, tariful de masă redus cu 50% sau tariful de masă integral se decontează de către întreprinderea balneo-climatică ;

— pensionarii care continuă activitatea în cîmpul muncii plătesc biletele ce li se acordă lor și membrilor lor de familie nesalariați (nepensionari) în raport de salariul tarifar lunar cumulat cu cota-parte din pensia pe care o primesc pe timpul cît sînt salariați ; pensionarii I.O.V.R. suportă contribuția stabilită numai pe baza salariului tarifar lunar ;

— elevii școlilor tehnice și profesionale, precum și ucenicii la locul de muncă, plătesc contribuția în raport cu indemnizația sau salariul tarifar lunar ;

— pentru persoanele retribuite pe bază de cotă procentuală, contribuția se calculează pe baza salariului ce se are în vedere la acordarea celorlalte drepturi ;

— pentru salariații încadrați cu $^1/_2$ normă, contribuția se stabilește la salariul tarifar al unei sume întregi, iar suma se reduce cu 50% ;

— se prevede posibilitatea reducerii contribuției cu 10% pentru tratament și cu 15% pentru odihnă, dacă salariații nu utilizează bilete de călătorie atașate la biletele de trimitere ;

— dacă contribuția este mai mare decît tariful integral al biletului, inclusiv 50% din costul transportului pe distanța de parcurs, se încasează tariful integral și 50% din costul acestui transport ; dacă salariatul nu folosește tichetul de călătorie, el plătește numai tariful biletului de tratament sau odihnă, tichetul de călătorie detașîndu-se de bilet ;

— dacă din motive justificate posesorul biletului nu pleacă în stațiune. el îl poate restitui numai dacă poate fi folosit de alt salariat care îndeplinește condițiile ;

— salariații trebuie să se prezinte la timp în stațiune, deoarece nu se poate acorda dreptul de prelungire pentru recuperarea zilelor pierdute ; dacă din diferite motive, salariatul nu utilizează întreaga durată de ședere în stațiune el nu are totuși dreptul la restituirea cotei părți din suma plătită, aferentă numărului de zile nefolosite ; rezultă deci obligația pentru posesorii de bilete de a se prezenta în stațiune la data indicată, să rămînă pe toată durata seriei și să respecte programul de tratament sau odihnă.

Scanned with OKEN Scanner

Tabel Nr. 1

cu contribuţiile care se plătesc pentru trimitere la tratament în staţiunile de pe litoral, cu excepţia celor din tabelul nr. 2

Scara salariilor tarifare lunare şi a indemnizaţiilor lunare	PERIOADA I				PERIOADA A II-a				PERIOADA A III-a			
	15 iunie — 31 august				1 mai — 14 iunie 1 sept. — 31 oct.				1 noiembrie — 30 aprilie			
	Confort				Confort				Confort			
	A	I	II	III	A	I	II	III	A	I	II	III
pînă la 800 lei	229	201	183	174	188	166	151	144	148	130	118	112
de la 801—900 „	263	232	211	201	219	194	176	168	176	155	141	134
de la 901—1000 „	297	263	239	228	250	222	201	192	204	180	164	156
de la 1001—1100 „	331	294	267	255	281	250	226	216	232	205	187	178
de la 1101—1200 „	375	332	302	288	319	283	255	243	266	235	214	203
de la 1201—1300 „	419	370	337	321	357	316	284	270	300	265	241	228
de la 1301—1400 „	463	408	372	354	395	349	313	297	334	295	268	253
de la 1401—1500 „	520	458	417	397	443	392	352	334	374	331	300	283
de la 1501—1600 „	577	508	462	440	491	435	391	371	414	367	332	313
de la 1601—1700 „	634	558	507	483	539	478	430	408	454	403	364	343
de la 1701—1800 „	691	608	552	526	587	521	469	445	494	439	396	373
de la 1801—1900 „	748	658	597	569	635	564	508	482	534	475	428	403
de la 1901—2000 „	818	718	652	621	695	617	557	529	584	518	466	439
de la 2001—2100 „	888	778	707	673	755	670	606	576	634	561	504	475
de la 2101—2200 „	958	838	762	725	815	723	655	623	684	604	542	511
de la 2201—2300 „	1028	898	817	777	875	776	704	670	734	647	580	547
de la 2301—2400 „	1098	958	872	829	935	829	753	717	784	690	618	583
peste 2400 lei	1170	1020	930	880	1000	880	800	770	840	730	660	620

Notă : Dacă durata de trimitere cuprinde două perioade, contribuţia se va calcula în raport cu numărul de zile şi contribuţia pe zi din fiecare perioadă. Suma astfel stabilită se rotunjeşte la leu.

Scanned with OKEN Scanner

Tabel Nr. 2

cu contribuţiile ce se plătesc pentru trimitere la tratament în alte staţiuni balneo-climatice decît cele de pe litoral cu excepţia celor prevăzute în tabelul nr. 3.

Scara salariilor tarifare lunare şi a indemnizaţiilor lunare	PERIOADA I				PERIOADA A II-a				PERIOADA A III-a			
	1 iunie — 30 septembrie				1 aprilie — 31 mai 1 octombrie — 31 octombrie				1 noiembrie — 31 martie			
	Confort				Confort				Confort			
	A	I	II	III	A	I	II	III	A	I	II	III
pînă la 800 lei	197	173	157	149	172	153	138	131	148	130	118	112
de la 801—900 „	230	203	184	175	203	180	163	155	176	155	141	134
de la 901—1000 „	263	233	211	201	234	207	188	179	204	180	164	156
de la 1001—1100 „	296	263	238	227	265	234	213	203	232	205	187	178
de la 1101—1200 „	336	297	270	257	301	265	241	230	266	235	214	203
de la 1201—1300 „	376	331	302	287	337	296	269	257	300	265	241	228
de la 1301—1400 „	416	365	334	317	373	327	297	284	334	295	268	253
de la 1401—1500 „	464	408	372	353	417	366	333	319	374	331	300	283
de la 1501—1600 „	512	451	410	389	461	405	369	351	414	367	332	313
de la 1601—1700 „	560	494	448	425	505	444	405	389	454	403	364	343
de la 1701—1800 „	608	537	486	461	549	483	441	424	494	439	396	373
de la 1801—1900 „	656	580	524	497	593	522	477	459	534	475	428	403
de la 1901—2000 „	715	633	571	542	650	572	521	502	584	518	466	439
de la 2001—2100 „	774	686	618	587	707	622	565	545	634	561	504	475
de la 2101—2200 „	833	739	666	632	764	672	609	588	684	604	542	511
de la 2201—2300 „	892	792	714	677	821	722	653	631	734	647	580	547
de la 2301—2400 „	951	845	762	722	878	772	697	674	784	690	618	583
peste 2400 lei	1010	900	810	770	930	820	740	700	840	730	660	620

Notă: Dacă durata de trimitere cuprinde două perioade, contribuţia se va calcula în raport cu numărul de zile şi contribuţia pe zi din fiecare perioadă. Suma astfel stabilită se rotunjeşte la leu.

Scanned with OKEN Scanner

Tabel Nr. 3

cu contribuţiile care se plătesc pentru trimitere la tratament în staţiunile balneo-climatice, prevăzute mai jos :

Scara salariilor tarifare lunare şi a indemnizaţiilor lunare	PERIOADA I 1 iunie — 15 septembrie 21 decembrie — 10 ianuarie				PERIOADA A II-a 11 ianuarie — 31 mai 16 septembrie — 20 decembrie			
	Confort				Confort			
	A	I	II	III	A	I	II	III
pînă la 800 lei	138	121	110	105	75	66	60	57
de la 801—900 „	150	132	120	114	87	77	70	66
de la 901—1000 „	162	143	130	123	99	88	80	75
de la 1001—1100 „	175	154	140	132	111	99	90	85
de la 1101—1200 „	200	176	160	150	123	110	100	95
de la 1201—1300 „	225	198	180	168	135	121	110	105
de la 1301—1400 „	250	220	200	186	162	143	130	123
de la 1401—1500 „	275	242	220	204	189	165	150	141
de la 1501—1600 „	300	264	240	222	216	187	170	159
de la 1601—1700 „	325	286	260	240	243	209	190	177
de la 1701—1800 „	350	308	280	258	270	231	210	194
de la 1801—1900 „	375	330	300	276	297	253	230	212
de la 1901—2000 „	400	352	320	294	324	275	250	230
de la 2001—2100 „	425	374	340	312	351	297	270	247
de la 2101—2200 „	450	396	360	330	380	319	290	265
peste 2200 lei	475	425	380	330	380	340	310	280

Staţiunile pentru care se plătesc contribuţiile din acest tabel sînt următoarele :

1. Balvanyos
2. Bălţăteşti
3. Călacea
4. Cărbunar
5. Homorod
6. Lipova
7. Malnaş
8. Moneasa
9. Ocnele Mari
10. Pucioasa
12. Slănic Prahova
13. Soveja
14. Vaţa
15. Vîlcele

Notă : Dacă durata de trimitere cuprinde două perioade, contribuţia se va calcula în raport cu numărul de zile şi contribuţia pe zi din fiecare perioadă. Suma stabilită se rotunjeşte la leu.

Scanned with OKEN Scanner

Tabel Nr. 4

cu contribuţiile care se plătesc pentru trimitere în staţiunile de odihnă, cu excepţia celor prevăzute în tabelul nr. 5

Scara salariilor tarifare lunare şi a indemnizaţiilor lunare	STAŢIUNI DE PE LITORAL								CELELALTE STAŢIUNI											
	PERIOADA I				PERIOADA A II-a				PERIOADA I				PERIOADA A II-a				PERIOADA A III-a			
	15 iunie — 31 august				1 mai — 14 iunie 1 sept. — 15 oct.				1 iunie — 15 sept. 21 dec. — 10 ian.				1 mai — 31 mai 16 sept. — 31 oct.				11 ian. — 30 apr. 1 nov. — 20 dec.			
	Confort				Confort				Confort				Confort				Confort			
	A	I	II	III	A	I	II	III	A	I	II	III	A	I	II	III	A	I	II	III
pînă la 800 lei	172	152	138	124	125	110	100	95	150	132	120	114	129	113	103	98	109	96	87	83
de la 801—900 „	207	183	166	149	154	135	123	117	180	158	144	137	156	137	125	119	134	118	107	102
de la 901—1000 „	242	214	194	174	183	160	146	139	210	184	168	160	183	161	147	140	159	140	127	121
de la 1001—1100 „	277	245	222	199	212	185	169	161	240	210	192	183	210	185	169	161	184	162	147	140
de la 1101—1200 „	318	281	255	229	247	216	197	187	275	241	220	209	243	214	195	186	214	188	171	163
de la 1201—1300 „	359	317	288	259	282	247	225	213	310	272	248	235	276	243	221	211	244	214	195	186
de la 1301—1400 „	400	353	321	289	317	278	253	239	345	303	276	261	309	272	247	236	274	240	219	209
de la 1401—1500 „	449	396	360	324	360	316	288	273	390	343	312	296	350	308	280	267	310	272	248	236
de la 1501—1600 „	498	439	399	359	403	354	323	307	435	383	348	331	391	344	313	298	346	304	277	263
de la 1601—1700 „	547	482	438	394	446	392	358	341	480	423	384	366	432	380	346	329	382	336	306	290
de la 1701—1800 „	596	525	477	429	489	430	393	375	525	463	420	401	473	416	379	360	418	368	335	317
de la 1801—1900 „	645	568	516	464	500	440	400	380	570	503	456	436	514	452	412	391	454	400	364	344
de la 1901—2000 „	694	611	555	499	500	440	400	380	615	543	492	471	555	488	445	422	460	410	370	350
de la 2001—2100 „	750	660	600	534	500	440	400	380	660	583	528	506	580	510	460	440	460	410	370	350
de la 2101—2200 „	750	660	600	570	500	440	400	380	700	610	550	520	580	510	460	440	460	410	370	350
peste 2200 lei	750	660	600	570	500	440	400	380	700	610	550	520	580	510	460	440	460	410	370	350

Notă : Dacă durata de trimitere cuprinde două perioade contribuţia se va calcula în raport cu numărul de zile şi contribuţia pe zi din fiecare perioadă. Suma astfel stabilită se rotunjeşte la leu.

Scanned with OKEN Scanner

Tabel Nr. 5

cu contribuţiile care se plătesc pentru trimitere la odihnă în staţiunile prevăzute mai jos :

Scara salariilor tarifare lunare şi a indemnizaţiilor lunare	PERIOADA I				PERIOADA A II-a			
	1 iunie — 30 septembrie				1 ianuarie — 31 mai 1 octombrie — 31 decembrie			
	Confort				Confort			
	A	I	II	III	A	I	II	III
pînă la 800 lei	150	132	120	114	113	99	90	85
de la 801—900 „	175	154	140	133	138	121	110	104
de la 901—1000 „	200	176	160	152	163	143	130	123
de la 1001—1100 „	225	198	180	171	187	165	150	142
de la 1101—1200 „	250	220	200	190	212	187	170	161
de la 1201—1300 „	275	242	220	209	237	209	190	180
de la 1301—1400 „	300	264	240	228	262	231	210	199
de la 1401—1500 „	325	286	260	247	287	253	230	218
de la 1501—1600 „	362	319	290	275	312	275	250	237
de la 1601—1700 „	400	352	320	304	350	308	280	266
de la 1701—1800 „	437	385	350	333	388	341	310	295
de la 1801—1900 „	475	418	380	362	426	374	340	324
de la 1901—2000 „	512	451	410	391	464	407	370	353
de la 2001—2100 „	550	484	440	420	502	440	400	382
de la 2101—2200 „	587	517	470	450	540	473	430	400
peste 2200 lei	600	550	500	450	550	500	450	400

Staţiunile pentru care se plătesc contribuţii din acest tabel sînt următoarele :

1. Borşa
2. Breaza
3. Cheia
4. Izvoarele
5. Moneasa
6. Pîrîul Rece
7. Rînca
8. Soveja
9. Stîna de Vale

Notă : Dacă durata de trimitere cuprinde două perioade, contribuţia se va calcula în raport cu numărul de zile şi contribuţia pe zi din fiecare perioadă. Suma astfel stabilită se rotunjeşte la leu.

Scanned with OKEN Scanner

1.12. DREPTUL LA AJUTOR PENTRU PREVENIREA ÎMBOLNĂVIRILOR, REFACEREA ŞI ÎNTĂRIREA SĂNĂTĂŢII. Acest drept este prevăzut de art. 19 litera h din Codul Muncii şi articolul 145 din acelaşi cod. Scopul ajutorului este acela de a asigura salariatului posibilitatea să preîntîmpine îmbolnăvirile, să-şi refacă şi să-şi întărească sănătatea.

Salariaţii cu contracte de muncă pe durată nedeterminată beneficiază de următoarele drepturi: trecerea temporară în altă muncă mai uşoară; reducerea programului de lucru din cauza bolii sau accidentului; trimiterea la tratament balneo-climateric; ţinerea în carantină; acordarea de proteze chirurgicale auditive, oculare, dentare, centuri abdominale, aparate ortopedice. Pentru trecerea temporară în altă muncă sau reducerea programului de lucru din cauza bolii sau accidentului, recomandată de medic pe cel mult 90 zile într-un an calendaristic şi cu avizul favorabil al comitetului sindicatului, cuantumul lunar brut al ajutorului este egal cu diferenţa dintre salariul tarifar avut anterior trecerii în altă muncă sau reducerii programului de lucru şi salariul tarifar al noului loc de muncă, fără însă ca mărirea lui să poată depăşi 25% din salariul tarifar de încadrare avut anterior; dacă deci noul salariu tarifar plus ajutorul cuvenit salariatului depăşesc cuantumul total al salariului tarifar de încadrare primit anterior, ajutorul se micşorează cu suma corespunzătoare depăşirii.

Facem precizarea că salariatele care au copii sub 9 luni şi primesc program redus pentru alăptare, nu pot beneficia în aceiaşi perioadă şi de ajutoare pentru schimbarea locului de muncă sau program redus de muncă.

În cazul trimiterii în timpul concediului de odihnă la tratament în staţiuni, salariaţii cu contracte de muncă pe durata nedeterminată, beneficiază de ajutor pentru trimiterea la tratament balneo-climateric care se stabileşte în aceleaşi condiţii ca şi ajutorul pentru incapacitate temporară de muncă. Ajutorul se acordă numai pentru zilele de tratament medical care depăşesc concediul legal de odihnă la care se mai adaugă 2—3 zile pentru transport şi readaptare la condiţiile de viaţă la domiciliu.

Salariaţii care sînt trimişi în staţiuni balneo-climaterice cu bilet de tratament pentru recuperare primesc ajutoare pentru întreaga perioadă şi li se eliberează certificat de concediu medical la plecarea în staţiune.

Scanned with OKEN Scanner

Salariaţii cărora li se interzice să meargă la lucru de către organele medicale din cauza ivirii unei boli molipsitoare în mediul în care trăiesc sau în care lucrează primesc — indiferent de natura contractului de muncă şi de vechimea neîntreruptă în muncă — ajutor pentru carantină în cuantum de 85% din salariul tarifar.

Ajutorul pentru proteze chirurgicale, dentare, oculare şi auditive, centuri abdominale şi aparate ortopedice se acordă salariaţilor cu contracte de muncă pe durată nedeterminată în următoarele procente din costul protezei: 100% salariaţilor cu salarii tarifare lunare de 1000 lei; 75% salariaţilor cu salarii tarifare lunare între 1001—1150 lei; 50% salariaţilor cu salarii tarifare lunare de la 1151—1350 lei. Ajutorul se acordă în proporţie de 100% indiferent de mărimea salariului tarifar lunar şi de natura contractului de muncă salariaţilor care au suferit un accident în muncă sau accident în legătură cu munca şi celor suferinzi de boli profesionale.

Certificatele medicale pentru trecerea temporară în alt loc de muncă sau reducerea programului de lucru din cauza bolii sau accidentului se acordă pe o durată de cel mult 90 zile într-un an calendaristic în una sau mai multe etape.

1.13. **DREPTUL LA INDEMNIZAŢII ÎN CAZ DE DECES ÎN FAMILIE.** Acest drept este prevăzut de art. 145 din Codul Muncii şi reglementat prin Hotărîrea nr. 880/1965 şi se acordă atît în cazurile nedorite al decesului salariatului, sau al decesului unui membru al familiei sale. În situaţia în care în familia în care s-a produs decesul sînt mai mulţi salariaţi, ajutorul bănesc se acordă o singură dată, persoanei care a avut în întreţinerea sa pe decedat, sau acelei persoane care a suportat cheltuielile determinate de deces.

Sînt consideraţi membri de familie pentru care se acordă ajutor: soţia sau soţul, copiii în vîrstă de pînă la 18 ani, iar în cazul cînd urmează o şcoală (inclusiv învăţămîntul superior) pînă la terminarea studiilor, precum şi copiii incapabili de muncă, indiferent de vîrstă, părinţii (cei fireşti sau cei care au înfiat salariatul) şi bunicii soţului sau soţiei care au un venit lunar de cel mult 500 lei. Prin copil se înţelege cel rezultat din căsătorie, cel din afara căsătoriei şi cel înfiat, recunoscut sau cel a cărui filiaţie a fost stabilită pe cale judecătorească.

În cazul decesului salariatului, se acordă membrilor de familie sau persoanei care a suportat cheltuielile, un ajutor de 800 lei. În cazul

Scanned with OKEN Scanner

decesului unui membru de familie salariatul primeşte un ajutor de 500 lei.

Salariaţii cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată au dreptul la ajutor indiferent de vechimea pe care o au în cîmpul muncii.

Salariaţii cu contracte de muncă pe perioadă determinată primesc acest ajutor dacă au o vechime în muncă de cel puţin 4 luni în ultimele 12 luni sau de 10 luni în ultimii 2 ani anteriori datei decesului.

În cazul în care accidentul a fost provocat de un accident de muncă sau de o boală profesională, ajutorul de deces se acordă indiferent de vechimea în muncă a salariatului.

Ajutorul se acordă şi în cazul în care decesul a intervenit în perioada de timp de 90 zile următoare desfacerii contractului de muncă, sau în timpul cînd decedatul se afla în incapacitate temporară de muncă şi primea ajutor de asigurări sociale de stat.

Pentru acordarea ajutorului de deces se cer următoarele acte: copie după actul de deces certificată de administraţia unităţii, copie după actul de stare civilă prin care se dovedeşte gradul de rudenie (certificat de naştere, certificat de căsătorie), declaraţie din care să rezulte că decedatul a fost întreţinut de salariat sau un act din care să rezulte că persoana care solicită ajutorul a suportat cheltuielile prilejuite de deces.

Ajutorul de deces nesolicitat sau neachitat la timp, poate fi solicitat de salariat — pe baza actelor justificative legale — timp de 3 ani de la data cînd trebuia acordat (data decesului); termenul este prevăzut de art. 176 (2) din Codul Muncii şi se referă la orice pretenţii băneşti ale salariaţilor faţă de unitate.

Prin circulara Ministerului Finanţelor nr. 684 din 19 iunie 1967 s-a stabilit ajutorul de deces se acordă şi pentru copiii născuţi morţi, cu condiţia prezentării următoarelor acte: adeverinţa de la Consiliul Popular din care să rezulte că naşterea copilului mort a fost înregistrată în registrul de acte de naştere; adeverinţă de înhumare eliberată de Consiliul Popular; declaraţia salariatului cu privire la suportarea cheltuielilor de înmormîntare.

Ucenicii care nu au calitatea de salariat, nu au dreptul la ajutorul de deces.

Scanned with OKEN Scanner

1.14. **DREPTUL LA REPAUS SĂPTĂMÎNAL.** Salariaţii au dreptul, potrivit art. 19, litera g şi art. 124 din Codul Muncii, la repaus săptămînal de cel puţin 24 ore consecutiv. Codul muncii stabileşte regula că repausul săptămînal se acordă duminica. În cazurile însă în care procesul de producţie nu permite întreruperea activităţii sau specificul serviciului impune desfăşurarea muncii şi în ziua de duminică, conducerea unităţii, cu acordul comitetului sindicatului, stabileşte o altă zi din săptămînă ca zi de repaus cu condiţia ca cel puţin o dată la două luni fiecărei persoane să i se asigure ziua de repaus săptămînal duminica.

În cazuri excepţionale, impuse de condiţiile în care se desfăşoară activitatea pe şantiere izolate, repausul săptămînal — prevede Codul Muncii — poate fi acordat, prin cumulare, într-o perioadă mai lungă, în asemenea cazuri de excepţie este necesar să se ia consimţămîntul salariatului care prestează muncă o perioadă mai mare de timp, că este de acord ca pentru munca prestată să i se acorde la sfîrşitul perioadei, un repaus cumulat corespunzător.

De asemenea salariaţii nu lucrează în zilele de sărbătoare legală şi în zile stabilite prin lege ca zile nelucrătoare.

În cazul în care salariaţii prestează în mod excepţional — ore de muncă în zilele de repaus săptămînal, în zilele de sărbătoare legală şi în celelalte zile în care, potrivit dispoziţiilor legale, nu se lucrează, orele de muncă lucrate sînt considerate ore suplimentare şi se compensează, potrivit art. 120 din Codul Muncii, cu timp liber corespunzător în următoarele 30 zile. Dacă n-a putut fi făcută această compensare şi salariatul este de acord, aceste ore se vor retribui cu un spor de 100%. Excepţie fac salariaţii cu funcţie de conducere, şi cei a căror activitate, datorită specificului muncii, nu se poate încadra în programul normal de lucru; aceşti salariaţi beneficiază însă de o salarizare care este stabilită în raport cu răspunderea şi obligaţiile ce le revin, de indemnizaţii şi de concedii suplimentare.

Din cele expuse se poate constata că repausul săptămînal necesar salariaţilor este calculat în raport de durata timpului de muncă. Această durată nu poate depăşi, potrivit art. 112 din Codul Muncii, 48 de ore pe săptămînă şi 8 ore pe zi. Aceasta este durata normală a timpului de muncă. Dacă însă, în anumite situaţii, pentru o anumită zi lucrătoare din săptămînă, se stabileşte o durată mai mică de 8 ore, timpul de

Scanned with OKEN Scanner

muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără însă a putea depăşi 9 ore pe zi. Astfel pentru a se putea stabili ca sîmbătă să se lucreze numai 5 sau 6 ore, este necesar să se calculeze în aşa fel timpul de muncă în restul celor 5 zile, încît în fiecare zi să nu se lucreze mai mult de 9 ore.

Pauza pentru masă, care poate fi de cel mult 1/2 de oră (art. 117 din Codul Muncii) nu se include în durata timpului de muncă. Această pauză, în practică, se acordă după primele 4 ore de muncă, dar ea poate fi acordată şi mai tîrziu, potrivit modului de organizare a producţiei. În timpul pauzei pentru masă, lucrul poate fi întrerupt, iar personalul poate părăsi locul de muncă. În unităţile în care nu se poate întrerupe lucrul se va da posibilitatea ca masa să fie luată în timpul serviciului.

Codul Muncii prevede obligaţia pentru unităţi, să stabilească prin regulamentul de ordine interioară, modul de organizare a timpului de lucru şi a pauzelor.

La unele locuri de muncă durata timpului de lucru poate fi redusă sub 8 ore, fără ca această reducere să ducă la o scădere a remunerării (art. 112 din Codul Muncii. Se poate reduce timpul de muncă sub 8 ore pe zi pentru persoanele care lucrează în condiţii de muncă vătămătoare, grele sau periculoase. Durata redusă şi locurile de muncă unde unele persoane beneficiază de timp de muncă redus, se stabilesc prin hotărîre a Consiliului de Miniştri, la propunerea ministerelor a celorlalte centrale şi a comitetelor executive ale consiliilor populare judeţene şi al municipiului Bucureşti, cu avizul Ministerului Muncii, Ministerului Sănătăţii şi al Uniunii Generale a Sindicatelor.

Astfel, prin H.C.M. nr. 907 din 18 mai 1956, se reduce durata timpului de lucru sub 8 ore pe zi pentru anumite categorii profesionale din domeniile industirei chimice, industriei metalurgice, construcţiilor de maşini, mine, munci subterane, operatoare telefonice, personal sanitar etc. Este importantă prevederea din această hotărîre (art. 2), potrivit căreia personalul (şefi de echipă, maiştri ,tehnicieni, ingineri, muncitori din echipele de întreţinere) care lucrează permanent în aceleaşi condiţii ca muncitorii ale căror funcţii sînt prevăzute în hotărîre, beneficiază de acelaşi program redus de muncă. Timpul redus de muncă variază în această hotărîre între 6 şi 7 ore pe zi. Hotărîrea amintită a fost completată, prin H.C.M. nr. 1438/1972, cu alte categorii profe-

Scanned with OKEN Scanner

sionale care beneficiază de timp de lucru sub 8 ore pe zi. De asemenea este stabilit timp redus de muncă şi pentru salariaţii din alte sectoare de activitate, ca de ex. : pentru personalul care lucrează în cadrul unităţilor nucleare pentru care durata zilei de lucru este între 6—7 ore, potrivit H.C.M. nr. 741 din 15 noiembrie 1961.

Unităţile au însă obligaţia ca, împreună cu ministerele şi celelalte organe tutelare, să ia măsuri pentru înlăturarea cauzelor care determină condiţii de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, în scopul revenirii la ziua normală de lucru.

Pentru situaţiile în care programul de muncă se desfăşoară şi în cursul nopţii, Codul Muncii prevede micşorarea cu o oră, a duratei timpului de muncă prestat, fără ca această micşorare să ducă la o scădere a remunerării (art. 114). Pentru persoanele care beneficiază de program de muncă redus programul în timpul nopţii cuprinde acelaşi număr de ore cu cel din timpul zilei. Aceste programe beneficiază însă de sporul de 15%.

În unităţile în care condiţiile în care se desfăşoară munca impun organizarea unui proces de muncă neîntrerupt, programul de lucru din timpul nopţii poate fi egal cu cel din timpul zilei. Dacă, de exemplu, este necesar să se lucreze în toate zilele săptămînii în spitale, staţii de salvare, unităţi cu foc continuu, durata muncii din schimbul de noapte poate fi egală cu aceea din timpul zilei. Pentru asemenea situaţii, Codul Muncii, în articolul amintit mai sus, prevede posibilitatea acordării astfel cum am arătat a unui spor de 15% din salariul tarifar de încadrare pentru orele lucrate în timpul nopţii, cu condiţia ca aceste ore să reprezinte cel puţin jumătate din programul normal de lucru. În mod excepţional, Consiliul de Miniştri poate aproba pentru unele unităţi, majorarea sporului pînă la 25% din salariul tarifar.

În cadrul activităţii unităţilor se pot ivi situaţii excepţionale în care să fie necesară rămînerea salariaţilor, în continuare, peste programul normal de muncă, Codul Muncii prevede în art. 118 posibilitatea de a se solicita prestarea muncii peste durata normală stabilită în următoarele cazuri :

a) pentru preîntîmpinarea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi sau ale altor cazuri de forţă majoră, precum şi în situaţii care periclitează sănătatea sau viaţa unor persoane ;

Scanned with OKEN Scanner

b) pentru înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute, care ar dăuna bunei funcționări a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, a serviciilor poștale și de telecomunicații, a căilor și mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului ;

c) pentru repararea dispozitivelor sau instalațiilor, în cazul în care defecțiunea acestora provoacă încetarea lucrului pentru mai multe persoane ;

d) pentru prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea materiilor prime, materialelor sau a produselor.

Munca peste durata normală se prestează pe baza dispoziției conducerii unității, dată cu acordul comitetului sindicatului și numai în cazuri excepționale, așa cum am mai arătat.

Codul Muncii prevede în art. 119 posibilitatea prestării muncii peste durata normală și în alte situații deosebite, în legătură cu interesele producției și ale muncii. În asemenea situații, munca nu va putea depăși 120 ore pe an pentru fiecare salariat. Numai în cazuri excepționale, apreciate ca atare de ministere, celelalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, cu acordul Uniunii Generale a Sindicatelor și în urma consultării colectivului de muncă, se poate aproba, prin hotărîre a Consiliului de Miniștri, efectuarea unui număr sporit de ore suplimentare ,fără însă ca acestea să depășească 360 de ore pe an.

În legătură cu prestarea de muncă peste durata normală a timpului de lucru, se prevede (art. 120 Codul Muncii) obligația pentru unități ca timpul de lucru (orele suplimentare) prestat suplimentar să fie compensat cu timp liber corespunzător în următoarele 30 zile. Numai în cazul în care o astfel de compensare nu este posibilă și dacă salariatul este de acord, orele suplimentare se retribuie cu următoarele sporuri :

— cu 50% din salariul tarifar de încadrare, pentru primele 2 ore prestate peste durata normală a zilei de lucru ;

— cu 100% din salariul tarifar de încadrare, pentru orele prestate pentru primele 2 ore.

Cu același spor se plătesc și orele prestate în zilele de repaus săptămînal, în zilele de sărbători legale, precum și în zilele în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează.

Scanned with OKEN Scanner

Excepţie de la retribuirea suplimentară a muncii prestată peste programul normal de lucru o constituie prestarea muncii de către persoanele cu funcţii de conducere, precum şi de către cele a căror activitate — datorită specificului muncii — nu se pot încadra în programul normal de lucru. Aceste persoane nu beneficiază de drepturi în plus, ţinîndu-se seama de faptul că ele beneficiază de o salarizare care este deja stabilită în raport cu răspunderea şi obligaţiile ce le revin, precum şi de indemnizaţii şi concedii suplimentare (art. 121 Codul Muncii).

În ceea ce priveşte plata orelor prestate de salariaţi în scopul asigurării serviciului pe unitate, se prevede posibilitatea compensării lor cu timp liber corespunzător în următoarele 60 zile ; nu se acordă timp liber corespunzător persoanelor care îndeplinesc funcţii de conducere (art. 123 Codul Muncii).

Codul muncii prevede posibilitatea efectuării programului de lucru şi în tură continuă, turnus sau alte forme de organizare a timpului de lucru şi în ore de gardă pe unitate de către personalul medico-sanitar.

În prezent munca în tură şi turnus este reglementată prin H.C.M. nr. 1505/1954 şi Instrucţiunile nr. 557710/1954. Potrivit acestor acte normative, prin lucru în tură se înţelege munca ce se succede, fără întrerupere în schimburi, în cursul unei luni. Turele pot fi de 8 ore lucrătoare şi 16 ore libere sau la 12 ore lucrătoare şi 24 ore libere. [1]).

Orele efectuate de personalul care lucrează în tură peste schimbul normal se plătesc ca ore suplimentare, fără însă ca acestea să depăşească 120 ore anual. De exemplu : unui muncitor care a prestat 15 ore în loc de 12 ore cît este tura normală, cele 3 ore în plus i se plătesc ca ore suplimentare cu sporul legal.

În cazul în care evidenţa timpului de lucru se ţine lunar (turnus, program de exploatare C.F.R., I.T.B. Auto) se consideră ca ore suplimentare toate orele suplimentare efectiv lucrate peste numărul de ore normale din luna respectivă.

1.15. **DREPTUL LA CONCEDIUL DE ODIHNĂ.** Acest drept enumerat printre celelalte drepturi ale salariaţilor de art. 19 litera g din Codul Muncii este unul din drepturile fundamnetale prevăzute de Constituţie. Concediul de odihnă este prevăzut de art. 125 şi 126 din Codul Muncii şi este reglementat prin legea nr. 26/1967.

---

[1]) Ca urmare a aplicării noului Cod al Muncii, a fost desfiinţat cele 8 ore de lucru, ca ore normale.
regimul prelungit de lucru, care dădea dreptul la plata orelor peste

Scanned with OKEN Scanner

Perioada de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă, calitatea de salariat. Salariaţii au dreptul la un concediu anual de odihnă la fiecare an calendaristic. Salariaţii noi angajaţi precum şi cei reîncadraţi a căror vechime în muncă a fost întreruptă beneficiază de concediu de odihnă după prestarea unei munci neîntrerupte timp de 11 luni, concediul acordîndu-se pentru munca desfăşurată de la data angajării sau a reîncadrării pînă la sfîrşitul primului sau al celui de-al doilea an calendaristic, după anul în care se împlineşte stagiul de 11 luni. Legea prevede că după folosirea primului concediu de odihnă, salariaţii pot beneficia în anii următori de concediu în orice perioadă a anului, pentru munca depusă pentru întreg anul calendaristic.

Salariaţii care au fost în incapacitate temporară de muncă pe un întreg an calendaristic nu au dreptul la concediu de odihnă pentru acel an.

Dreptul la concediu anual de odihnă este dobîndit în principiu pînă la sfîrşitul anului calendaristic în curs, însă practic el poate fi programat pentru o dată anterioară expirării anului calendaristic; unităţile eşalonează concediile de odihnă în cursul unui an calendaristic, cu excepţia noilor salariaţi ale căror concedii pot fi programate numai după împlinirea a 11 luni de muncă neîntreruptă.

Beneficiază de concediu de odihnă toţi salariaţii cu excepţia salariaţilor sezonieri şi temporari care prin natura contractului nu prestează muncă neîntreruptă 11 luni în aceiaşi unitate. De asemenea au dreptul la concediu anual de odihnă salariaţii remuneraţi cu cotă procentuală potrivit H.C.M. 802/1962 care au contracte pe durată nedeterminată; cei încadraţi pe perioadă determinată au dreptul la concediu de odihnă numai după prestarea unei munci neîntrerupte de 11 luni astfel cum am arătat mai sus.

Salariaţii care sînt în acelaşi timp şi pensionari beneficiază de concediu de odihnă ca orice salariat. Cei care se încadrează în muncă după desfacerea contractului de muncă pot efectua concediul de odihnă numai după împlinirea unei vechimi neîntrerupte în muncă de 11 luni; pentru a se stabili durata concediului de odihnă al pensionarilor încadraţi în muncă se ia în considerare întreaga vechime în muncă, inclusiv pe aceea pe care o au înainte de pensionare.

Acordarea concediului de odihnă în acele situaţii în care salariatul n-a prestat muncă în mod neîntrerupt. În cazul în care salariatul a întrerupt munca din anumite cauze justificate şi vechimea neîntreruptă în muncă îi este recunoscută sub condiţia de a se re-

încadra în muncă în termen de 90 de zile de la data încetării cauzei care a determinat întreruperea muncii, el beneficiază totuşi de concediu de odihnă ca şi salariaţii care n-au întrerupt munca.

Durata concediului de odihnă şi stabilirea ei; reducerea duratei.

Durata concediului de odihnă este de 15—24 zile lucrătoare în raport cu vechimea în muncă a fiecărui salariat astfel:

— 15 zile lucrătoare pînă la 5 ani vechime în muncă;

— 16 zile lucrătoare de la 5—8 ani vechime în muncă;

— 17 zile lucrătoare de la 8—11 ani vechime în muncă;

— 18 zile lucrătoare de la 11—14 ani vechime în muncă;

— 19 zile lucrătoare de la 14—17 ani vechime în muncă;

— 21 zile lucrătoare de la 17—20 ani vechime în muncă;

— 24 zile lucrătoare peste 20 ani vechime în muncă.

Pentru tinerii salariaţi în vîrstă de pînă la 18 ani durata concediului de odihnă este diferenţiată în raport cu vîrsta astfel:

— 24 zile lucrătoare pînă la vîrsta de 16 ani;

— 21 zile lucrătoare de la 16—17 ani;

— 18 zile lucrătoare de la 17—18 ani;

Se precizează că vechimea în muncă care se ia în calcul pentru acordarea concediului este aceea pe care salariaţii o împlinesc în cursul anului calendaristic oricare ar fi data la care vor primi concediul de odihnă.

În ceea ce priveşte tinerii, vîrsta acestora în raport de care se acordă concediul este aceea pe care a împlinit-o la data de 1 ianuarie a anului calendaristic pentru care se acordă concediul indiferent de data la care pleacă în concediu.

Vechimea în muncă se stabileşte — prevede art. 21 din legea nr. 26/1967 — în conformitate cu dispoziţiile art. 40 din legea nr. 27/1966 privitoare la pensiile de asigurări sociale de stat şi la pensia suplimentară. Vechimea în muncă a salariaţilor care lucrează mai puţin de o normă întreagă se calculează proporţional cu norma întreagă; fac excepţie salariatele care au fost încadrate pe posturi de 1/2 normă pentru a creşte copii pînă la vîrsta de 6 ani, anul cu 1/2 normă fiind socotit ca un an întreg de vechime în muncă.

Perioadele în care salariatul a fost în incapacitate temporară de muncă (dacă nu depăşesc 12 luni) se includ în vechimea necesară acordării concediului de odihnă. De asemenea se includ în vechime concediile fără plată de pînă la 30 zile în cursul unui an calendaristic.

Se socotesc ca vechime în muncă necesară pentru acordarea con-

Scanned with OKEN Scanner

cediului de odihnă şi unele perioade de timp — conform art. 40 din legea nr. 27/1966 — în care o persoană n-a lucrat ca salariat. În ceea ce priveşte aceste perioade trimitem la cele arătate în Cap. I al lucrării cu privire la vechimea în muncă.

În afara concediului de odihnă a cărui durată variază între 15—24 zile lucrătoare legea nr. 26/1967 prevede două categorii de concedii speciale şi anume: concediul personalului didactic şi concediile salariaţilor trimişi să lucreze în alte ţări pe bază de contract.

Durata concediului de odihnă pentru personalul didactic de toate categoriile care a funcţionat în tot cursul anului şcolar, este, potrivit art. 6 din lege, de 62 zile calendaristice care se efectuează de regulă de la 1 iulie la 31 august; dacă numirea s-a făcut după începerea anului şcolar se acordă un concediu calculat cîte 5 zile lucrătoare pentru fiecare lună de activitate. Dacă nu s-a putut efectua integral concediul de odihnă în perioada 1 iulie — 31 august, el se poate efectua în alte perioade de întrerupere a cursurilor şcolare şi chiar în cursul anului şcolar următor în perioadele de întrerupere a cursurilor şcolare.

Personalul didactic de îndrumare şi control beneficiază de un concediu anual de odihnă de 31 zile calendaristice iar personalul didactic ajutător beneficiază de concediu de odihnă cu durata prevăzută de legea nr. 26/1967. Pensionarii menţinuţi în învăţămînt beneficiază de un concediu de odihnă ca şi celălalt personal didactic.

În ceea ce priveşte salariaţii trimişi să lucreze în alte ţări pe bază de contract, art. 7 din legea 26/1967 prevede că aceştia primesc concediul de odihnă stabilit în contractul încheiat cu beneficiarul extern; concediul nu poate fi însă inferior celui ce s-ar cuveni salariaţilor potrivit legii amintite.

Legea nr. 26/1967 prevede două situaţii în care concediul anual de odihnă este redus şi anume: cînd salariatul a beneficiat de unul sau mai multe concedii fără plată pentru o durată de timp mai mare de 30 de zile în cele 12 luni premergătoare plecării în concediu de odihnă (art. 9); cînd salariatul a trecut în alt loc de muncă în condiţii care nu dau dreptul la păstrarea vechimii neîntrerupte în muncă (art. 11). În prima situaţie concediul de odihnă se reduce proporţional cu timpul care depăşeşte durata concediilor fără plată, luîndu-se în considerare numai perioade de cîte 30 de zile. Prevederea nu se aplică în cazul cînd concediile fără plată au fost date de unitate din cauza reducerii temporare a activităţii sale. Deşi legea nu prevede, totuşi şi perioadele de absenţe nemotivate trebuie asimilate cu concediul fără plată şi avute în vedere la calcu-

larea duratei concediului de odihnă. Astfel cum am arătat se iau în considerare numai perioade de cîte 30 zile de concediu fără plată, perioadele mai mici de 30 zile neluîndu-se în considerare ; de exemplu dacă concediile fără plată totalizează 59 zile reducerea nu operează deoarece primei grupe de 30 zile nu i se adaugă nici o grupă de 30 zile. În cazul unui concediu fără plată însumat de 90 zile reducerea este dată de următoarea formulă :

$$\frac{24 \times (90-30)}{360} = 4 \text{ zile}$$

A doua situaţie în care concediul de odihnă este redus priveşte pe acei salariaţi care au plecat în alt loc de muncă prin demisie. Aceştia primesc în primii doi ani după reîncadrare un concediu redus de 15 zile lucrătoare, urmînd ca cu începere din anul al treilea să primească concediul normal corespunzător vechimii totale pe care o au în muncă. Primii doi ani după reîncadrare la care se referă legea sînt primii doi ani de vechime stabiliţi în funcţie de data reîncadrării, iar nu primii doi ani calendaristici. Reducerea concediului la durata minimă de 15 zile lucrătoare are loc numai în situaţiile în care desfacerea contractului de muncă se datorează unor cauze imputabile salariatului.

Programarea concediului anual de odihnă. Programarea concediilor de odihnă se efectuează de unitate la sfîrşitul anului pentru anul următor, cu avizul comitetului sindicatului. Eşalonarea se face în tot cursul anului ţinîndu-se seama atît de interesele salariaţilor cît şi de necesitatea desfăşurării în bune condiţii a activităţii unităţii.

Concediul de odihnă se efectuează integral în fiecare an calendaristic, concediul se poate acorda şi fracţionat — prevede art. 126 din Codul Muncii —, fie la solicitarea salariatului, fie în cazul necesităţilor serviciului, cu condiţia însă ca una din fracţiuni să fie de cel puţin 15 zile.

În unele situaţii ordinea efectuării concediului de odihnă este stabilită prin înseşi dispoziţiile legale astfel :

a) Salariatele beneficiare a concediului de maternitate pot obţine, la cererea lor, concediul de odihnă înainte sau în continuarea concediului pentru sarcină şi lehuzie (art. 13 litera b din legea 26/1967) ;

b) Salariaţii propuşi să efectueze tratament în staţiunile balneoclimaterice se programează aşa fel încît data intrării în concediul de odihnă să coincidă cu aceea a plecării în staţiune (art. 13 litera f din legea 26/1967) ;

c) Salariaţii chemaţi să îndeplinească sarcini de stat sau obşteşti urmează să fie programaţi pentru plecarea în concediu după îndeplinirea sarcinilor (art. 13 litera c din legea 26/1967) ;

d) În cazul de propunere pentru trimiterea la şcoli de pregătire profesională sau politice, salariaţii urmează să fie programaţi pentru

Scanned with OKEN Scanner

efectuarea concediului de odihnă mai înainte de începerea acestor școli (art. 13 litera e din legea 26/1967) ;

e) Dacă salariatul ocupă două fracțiuni de normă, i se va programa concediul de odihnă concomitent la ambele unități ;

f) Concediul suplimentar pentru condiții deosebite de muncă și pentru funcții de conducere se acordă o dată cu concediul de bază și se însumează ; fracțiunile de jumătate de zi sau mai mari, se socotesc ca zile întregi ;

g) Cadrele artistice și de specialitate artistică din instituțiile artistice de spectacole și concerte beneficiază de concediu de odihnă, de regulă în perioada dintre stagiuni (art. 12 alineatul 4 din legea 26/1967) ;

h) Concediul de odihnă al noilor salariați precum și al celor reîncadrați urmează să fie programat numai după împlinirea de către aceștia a unui stagiu de 11 luni de muncă neîntreruptă (art. 12 alineatul 5 din legea 26/1967) ;

i) Salariații cu contracte de muncă pe durată determinată sînt programați pentru efectuarea concediului de odihnă numai după îndeplinirea în fiecare an calendaristic a unei vechimi neîntrerupte în muncă, în aceiași unitate de 11 luni (art. 20 din legea 26/1967) ;

Stagiul de muncă neîntreruptă de 11 luni necesar pentru acordarea concediilor de odihnă unor categorii de salariați se calculează cu începere din prima zi a vechimii neîntrerupte în muncă și pînă la sfîrșitul celei de-a 11-a luni, perioada determinîndu-se deci în luni calendaristice complete, indiferent de numărul zilelor cuprinse în lunile respective ; de pildă dacă salariatul care nu are o vechime neîntreruptă în muncă și s-a încadrat la 20 februarie 1973, împlinește stagiul de 11 luni necesar pentru acordarea concediului la 20 ianuarie 1974. Dacă noii salariați împlinesc cele 11 luni în anul următor aceluia al încadrării, ca în exemplul luat mai sus, după împlinirea acestui stagiu de muncă pot fi programați, atît pentru concediul din acest an, cît și pentru zilele de concediu corespunzătoare timpului lucrat în anul anterior (art. 12 alineat 5 din legea 26/1967).

Salariatul detașat în altă localitate căruia i se acordă concediu de odihnă în timpul detașării, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors din localitatea unde este detașat în localitatea unde se află locul său obișnuit de muncă (art. 18 din legea 26/1967).

Legea prevede pentru unitate obligația să aducă la cunoștința fie-

Scanned with OKEN Scanner

cărui salariat data la care urmează să plece în concediu de odihnă, cel mai tîrziu cu 15 zile înainte de această dată ; în practică, însă, datorită programării care se face, salariaţii cunosc încă de la începutul anului data cînd urmează să plece în concediu.

Salariatul este obligat să plece în concediu la data la care a fost programat, plecarea în concediu la o dată neprogramată şi neaprobată constituind o lipsă nemotivată de la serviciu (în acest sens decizia nr. 281/1956 a Tribunalului Suprem).

Concediul de odihnă neefectuat în vacanţa de vară de personalul didactic, din cauza îndeplinirii unor sarcini de stat sau obşteşti, va putea fi completat în timpul vacanţelor de iarnă şi de primăvară ; cadrele didactice din învăţămîntul superior vor putea completa concediul de odihnă în perioadele cînd nu există activitate didactică în cursul anului universitar.

Reprogramarea concediului anual de odihnă. Concediile de odihnă pot fi reprogramate şi efectuate pînă la sfîrşitul anului calendaristic în curs numai în condiţiile speciale prevăzute de art. 13 din legea nr. 26/1967, după cum urmează :

a) În cazul în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă în perioada în care era programată plecarea în concediu ;

b) Dacă salariata solicită să-i fie acordat concediul de odihnă înainte sau în continuarea concediului pentru sarcină şi lehuzie ;

c) În cazul în care salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri de stat sau obşteşti care nu au fost cunoscute la data programării concediului prin grafic ;

d) Dacă salariatul este chemat să satisfacă obligaţii militare altele decît serviciul militar în termen ;

e) Cînd salariatul urmează un curs de pregătire profesională sau politică, dacă frecventarea acelui curs n-a putut fi prevăzută la întocmirea graficului de concediu ;

f) În situaţia în care salariatul urmează să meargă pentru tratament într-o staţiune balneo-climaterică, caz în care concediul de odihnă se reprogramează potrivit recomandării medicale ;

g) Atunci cînd din motive bine întemeiate este necesar ca salariatul să rămînă pe locul de muncă în perioada stabilită pentru concediul de odihnă ;

h) Dacă salariatul are interese personale care-l determină să solicite modificarea programării concediului, fără însă să creeze dificultăţi bunului mers al unităţii.

Precizăm că în ultimele două situaţii reprogramarea concediului de odihnă rămîne la aprecierea conducerii unităţii, în timp ce în celelalte situaţii reprogramarea este obligatorie pentru unitate ca

urmare a intervenirii situaţiilor concrete care necesită schimbarea datei concediului de odihnă.

Întreruperea efectuării concediului de odihnă este în principiu interzisă ; se prevede însă prin art. 14 al legii nr. 26/1967 că în mod excepţional, pentru nevoi de serviciu neprevăzute şi urgente care reclamă prezenţa salariatului în unitate, acesta poate fi rechemat din concediu pe baza dispoziţiei scrise a conducerii unităţii dată cu acordul organului sindical din unitate. Ca urmare a rechemării concediul se întrerupe, iar restul de concediu se efectuează la o altă dată. Salariatul are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport şi a celorlalte cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului în altă localitate. Se rambursează numai cheltuielile efectuate de salariat, iar nu şi cele privind membrii de familie, cu care salariatul s-a deplasat în concediu în altă localitate.

Reprogramarea şi efectuarea concediului trebuie să se efectueze pînă la sfîrşitul anului calendaristic respectiv.

În situaţiile în care nu este totuşi posibilă o reprogramare a concediului în cursul aceluiaşi an calendaristic, s-a prevăzut prin art. 15 din legea nr. 26/1967 posibilitatea ca în asemenea cazuri (rechemarea la serviciu, incapacitate temporară de muncă, îndeplinirea îndatoririlor de stat sau obşteşti, satisfacerea obligaţiilor militare), concediul de odihnă să poată fi efectuat în cursul anului următor, împreună sau separat de concediul de odihnă cuvenit pentru acel an ; este interzisă însă efectuarea într-un an calendaristic a concediului de odihnă pe mai mult de doi ani.

Concediul de odihnă al tinerilor pînă la 18 ani şi al salariaţilor care lucrează în locuri cu condiţii deosebite de muncă nu poate fi reprogramat în anul următor.

Indemnizaţia de concediu ; plata indemnizaţiei. Potrivit art. 126 din Codul Muncii pentru perioada concediului de odihnă, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie calculată pe baza salariului mediu realizat în ultimele 12 luni şi care li se plăteşte anticipat. Aceiaşi prevedere o regăsim şi în art. 17 din legea 26/1967 în care se precizează că prin salariu mediu se înţelege media zilnică a cîştigurilor cu caracter permanent din ultimele 12 luni.

Categoriile de cîştiguri care se iau în considerare la calcularea salariului mediu pe baza căruia se stabileşte indemnizaţia de concediu sînt : cîştigul în acord sau în regie, în care se cuprind şi indemnizaţiile şi sporurile la salariul tarifar care potrivit dispoziţiilor legale se includ în acest salariu ; indemnizaţia plătită pentru concediul de odihnă efectuat în perioada de 12 luni premergătoare acordării concediului de odihnă pe anul în curs; plata pentru îndeplinirea obligaţiilor faţă de stat

Scanned with OKEN Scanner

și cele obștești ; plata pentru orele suplimentare precum și pentru regimul prelungit de muncă, tură continuă, ore de gardă ; sporurile pentru condiții deosebite de muncă ; sporurile pentru condiții deosebite de trai, indemnizațiile și sporurile ce se acordă salariaților nelocalnici trimiși la diferite lucrări ; sporurile pentru munca de noapte ; prima kilometrică pentru personalul navigant ; sporurile permanente pentru vechime care se acordă unor categorii de salariați.

Se exclud din calculul indemnizației de concediu următoarele situații dacă intervin în perioada celor 12 luni premergătoare concediului de odihnă ; incapacitatea temporară de muncă, concediile fără plată mai mici de 30 de zile ; concediile fără plată datorate reducerii temporare a activității unității ; concediile de studiu ; situația de concentrare a salariatului timpul nelucrat de salariat din cauza încetării activității fără vina sa.

În cazul în care salariatul, în cursul celor 12 luni premergătoare acordării concediului, a fost în străinătate pentru specializare, indemnizația pentru concediul său de odihnă se calculează pe baza salariului său mediu realizat în lunile în care a prestat muncă în țară.

Am arătat că perioada de timp în funcție de care se stabilește indemnizația de concediu este, potrivit art. 17 din legea 26/1967 perioada ultimelor 12 luni anterioare plecării în concediu. Această perioadă se socotește pe luni întregi calendaristice începînd cu luna imediat anterioară plecării în concediu ; astfel dacă un salariat pleacă în concediu la 15 aprilie 1974, perioada de 12 luni în funcție de care se calculează salariul mediu este aceea cuprinsă între 1 aprilie 1973 și 31 martie 1974.

Dacă salariatul este chemat din concediu sau își amînă plecarea în concediu, am arătat că este necesară o reprogramare a efectuării concediului de odihnă ; într-o asemenea situație pentru stabilirea indemnizației de concediu trebuie să se ia în considerare salariul realizat în perioada de 12 luni premergătoare plecării efective în concediu, deoarece ceea ce interesează este data reală a plecării în concediu ; în consecință este necesar un nou calcul, dacă un prim calcul a fost deja făcut la data cînd salariatul trebuia să plece inițial în concediu ; de asemenea este necesar să se ia măsuri, dacă indemnizația de concediu a fost încasată de către salariat, în vederea reținerii ei la sfîrșitul lunii în curs, procedîndu-se la o regularizare a sumelor. Este greșită practica de a se reține indemnizația de concediu de către salariatul care nu pleacă în concediu, deoarece fiind prezent la serviciu el trebuie să primească salariu și deci să restituie indemnizația primită, urmînd să i se stabilească o altă indemnizație pentru restul de concediu, pe baza salariului realizat în perioada de 12 luni

Scanned with OKEN Scanner

premergătoare plecări efective în concediu. Salariaţii noi angajaţi precum şi acei ce se reîncadrează fără a avea o vechime neîntreruptă în muncă primesc o indemnizaţie de concediu calculată pe baza salariului primit în 11 luni premergătoare plecării în concediu, dacă înţeleg să intre în concediu imediat după împlinirea stagiului de 11 luni.

În următoarele cazuri speciale în calculul pentru stabilirea indemnizaţiei de concediu nu intră decît timpul şi venitul realizat de salariat de la încadrarea în muncă pînă la plecarea în concediu, chiar dacă această perioadă este mai mică de 12 luni : în cazul salariaţilor care se reîncadrează cu păstrarea vechimii neîntrerupte în muncă ; în cazul salariaţilor reîntorşi în ţară după executarea unor misiuni în străinătate.

Modul de calcul al indemnizaţiei de concediu este prevăzut de art. 17 din legea 26/1967 şi se realizează astfel : totalul salariilor din ultimele 12 luni se împarte la numărul total al lunilor şi se obţine cîştigul mediu pe lună, care se împarte la 25,5 (numărul mediu de zile lucrătoare dintr-o lună), stabilindu-se cîştigul mediu pe zi ; apoi se înmulţeşte cîştigul mediu pe zi cu numărul zilelor de concediu la care are dreptul salariatul obţinîndu-se astfel indemnizaţia pentru concediul de odihnă.

Indemnizaţia de concediu, plătindu-se salariatului cu anticipaţie, se înţelege că acesta trebuie să presteze muncă în întregul an calendaristic. Dacă după efectuarea concediului contractul de muncă al salariatului încetează pentru cazurile prevăzute de art. 11 din legea 26/1967 salariatul este obligat să restituie unităţii partea din indemnizaţia de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediul.

Salariaţii care se reîncadrează menţinîndu-şi, potrivit prevederilor legale vechimea neîntreruptă în muncă, beneficiază de concediul de odihnă chiar în anul reîncadrării lor.

Salariatele scoase din producţie pentru a-şi urma soţii trimişi în misiune permanentă în străinătate, primesc în anul reîncadrării lor în muncă, dacă şi-au păstrat, în condiţiile legii, vechimea neîntreruptă în muncă, concediul de odihnă cu o durată corespunzătoare vechimii lor, proporţional cu timpul cuprins între data reîncadrării şi sfîrşitul anului calendaristic în care a avut loc această reîncadrare.

Salariaţii încadraţi în muncă după efectuarea stagiului militar, primesc concediul de odihnă în anul încadrării, în aceleaşi condiţii prevăzute în alineatul precedent.

Compensarea în bani a concediului anual de odihnă nefolosit. Cazurile în care se poate face compensarea concediului de odihnă sînt arătate limitativ de lege (art. 19) : a) în cazul în care contractul de muncă al salariatului a încetat înainte ca el să-şi fi efectuat con-

Scanned with OKEN Scanner

cediul ; b) în cazul scoaterii sale din producţie pentru o perioadă mai mare de 12 luni ; c) în cazul chemării salariatului pentru îndeplinirea serviciului militar în termen, cu termen redus sau ca elev în şcolile militare de ofiţeri de rezervă ; d) în cazul decesului salariatului (compensaţia se acordă membrilor de familie — soţ, copii, părinţi). În situaţia prevăzută de litera a se încadrează şi salariaţii care se pensionează fără să fi efectuat concediul de odihnă.

Este necesar să arătăm că legea nr. 26/1967 consideră neacordarea concediului de odihnă ca o abatere a cărei răspundere o poartă conducerea unităţii.

Răspunderea poate fi disciplinară şi materială. Răspunderea materială este integrală şi constă în suportarea sumei plătită salariatului drept despăgubire pentru concediul nefolosit. Despăgubirea poate fi pretinsă de salariat în termenul de prescripţie de 3 ani prevăzut de Codul Muncii, calculat de la data de 31 decembrie a anului în care se mai putea efectua concediul, prin reprogramare, în anul următor. Unitatea are obligaţia de a plăti despăgubirea fără a aştepta pentru aceasta o hotărîre a organelor de jurisdicţie a muncii.

1.16. **DREPTUL LA CONCEDIUL SUPLIMENTAR.** Potrivit art. 2 din legea 26/1967 salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în locuri cu condiţii deosebite de muncă au dreptul pe lîngă concediul de bază şi la un concediu suplimentar cu o durată de 3—12 zile lucrătoare.

Criteriile pentru determinarea condiţiilor deosebite de muncă sînt stabilite prin H.C.M. nr. 1149/1968.

Salariaţii de la unele locuri de muncă primesc concedii de odihnă suplimentare mai mari de 12 zile lucrătoare, a căror durată, prevede hotărîrea de mai sus, poate fi pînă la :

a) 24 zile lucrătoare pentru salariaţii care lucrează în minele de minereuri radioactive ;

b) 21 zile lucrătoare pentru personalul de pază trimis să lucreze în ţări cu climă greu de suportat, care nu beneficiază de program redus de muncă ;

c) 21 zile lucrătoare pentru salariaţii care lucrează în mediu radioactiv ;

d) 18 zile lucrătoare pentru salariaţii trimişi să lucreze în ţări cu climă greu de suportat.

Scanned with OKEN Scanner

e) 15 zile lucrătoare pentru personalul navigant de pe avioanele reactoare şi turboreactoare, de pe elicoptere, precum şi de pe avioanele utilitare care execută misiuni aviochimice.

Se prevede totodată că durata totală a concediului normal de odihnă (concediul de bază + concediul suplimentar) nu poate depăşi 39 zile lucrătoare pentru salariaţii specificaţi la literele a şi b de mai sus şi 36 zile lucrătoare pentru salariaţii specificaţi la literele c, d şi e. Timpul lucrat în locuri cu condiţii deosebite se stabileşte prin totalizarea perioadelor în care salariaţii, potrivit sarcinilor de serviciu, sînt obligaţi să lucreze în astfel de locuri.

Concediile suplimentare de odihnă pe locuri de muncă sînt cele de mai jos :

Nr. crt.	Locul de muncă, operaţia sau profesia	Numărul zilelor de concediu suplimentar
0	1	2
	Abrazive	
1.	Carbură de siliciu, fabricare :	
	— concasarea, măcinarea şi sortarea cuarţitei, prepararea amestecului de materii prime	6
	— încărcarea, topirea şi descărcarea cuptoarelor	4
2.	Abrazive pe suport — din cuarţ — fabricate (toate operaţiile aferente procesului tehnologic)	
	Acoperiri de suprafaţă	
3.	Decaparea cu acizi în băi cu suprafaţă totală de peste 20 mp sau în cazul sînd suprafaţa totală a produselor decapate depăşeşte 40 mp pe oră	3
4.	Degresări cu percloretilenă sau tricloretilenă	3.
5.	Acoperiri metalice pe cale galvanică (galvanostegie şi galvanoplastie)	3
6.	Cromaj dur, precum şi cromaj decorativ executat în instalaţii amplasate în întreprinderi industriale	4
7.	Metalizarea interioară a recipienţilor metalici şi a cisternelor de cale ferată, inclusiv operaţia de sablare	9
8.	Acoperiri prin cufundare în metal topit	3
9.	Emailarea articolelor din tablă, precum şi arderea în cuptoare	3
10.	Prăfuirea (pudrarea) cu pulberi de email a obiectelor din fontă în stare incandencentă, precum şi arderea acestora în cuptoare	4

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
11.	Prepararea la locul de muncă a lacurilor, vopselelor emailurilor și grundurilor, pe bază de nitroceluloză, ulei și rășini sintetice, precum și utilizarea acestora la vopsirea prin cufundare, pensulare sau pulverizare	4
12.	Prepararea și aplicarea cu pensula sau cu șpaclul a chiturilor și emailurilor transparente pe bază de plumb	5
13.	Vopsirea cu vopsele cu miniu de plumb la dublu fund al navelor	9
	Aglomerarea minereului în siderurgie	
14.	Benzi transportoare	3
15.	Mașini de strivit și scos din depozite de materii prime, parcul de omogenizare	3
16.	Concasare, precum și sortare: minereuri, cocs, calcar	3
17.	Primire, dozare	3
18.	Tobe amestec	3
19.	Hala mașinilor de aglomerare, reintroducerea în flux a șarjei neaglomerate	4
20.	Ciuruire la ciururile Schenk, sortare aglomerat	3
21.	Expediție aglomerat	3
22.	Exhaustoare	3
	Agricultură	
23.	Centrele de protecția plantelor, precum și brigăzile fitosanitare (angajații care manipulează efectiv substanțe toxice)	3
24.	Activitatea de dezinfecție, dezinsecție, deratizare unde se manipulează substanțe toxice și se execută permanent aceste operații	3
25.	Centrele de izolare a animalelor bolnave de boli infecțioase transmisibile la om	3
26.	Silozuri, magazii mari, nave, în care se manipulează în spații închise substanțe toxice pentru tratarea cerealelor și semințelor	3
	Articole diverse	
27.	Litografiat tablă	3
28.	Confecționat alice	4
29.	Confecționat și încărcat cartușe de vînătoare	3
	Azbest	
30.	Filatura de azbest, prepararea țesăturii și țesătoria de azbest	9

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
31.	Ferodouri : fabricare (impregnare, polimerizare, prelucrare)	3
32.	Confecţionarea sforii din azbest, a şnurului (împletitură) din sfoară de azbest	4
33.	Confecţionarea garniturilor din plăci şi din şnur de azbest	3
34.	Confecţionarea rondelelor din azbest pentru valţurile maşinilor de produs geam (presarea şi strunjirea valţurilor)	3
	Azbociment	
35.	Defibrarea, măcinarea, granularea azbestului, malaxarea azbestului, deşeurilor de azbest şi a deşeurilor de clincherit	9
36.	Azbociment — malaxare, holendru, cernere-dozare site, tăierea şi găurirea plăcilor, confecţionarea şi prelucrarea tuburilor, măcinarea deşeurilor	4
	Bitum şi gudroane	
37.	Prepararea bitumului, bituminarea ţevilor sau a laminatelor	3
38.	Gudronarea tuburilor din fontă, a accesoriilor acestora, gudronarea frînghiilor, odgoanelor, garniturilor din cînepă, a centrului vegetal al cablurilor, gudronarea lingotierelor	3
39.	Bituminarea prin pulverizare, bituminarea prin imersie, bituminarea prin turnare, bituminarea prin pensulare	3
40.	Smolirea (călăfătuirea) la vasele navigabile	3
41.	Plăci, cochilii şi segmenţi izolatori din plută şi bitum, fabricare	3
42.	Carton asfaltat — fabricare	3
43.	Instalaţii : Reiser, de mixturi asfaltice, de topit bitum şi operaţia de întindere manuală a mixturilor asfaltice	3
44.	Creuzotarea sau gudronarea traverselor, stîlpilor din lemn, precum şi a diblurilor din lemn	4
45.	Extracţia de nisipuri bituminoase în subteran	5
46.	Manipularea şi prelucrarea nisipurilor bituminoase, precum şi prepararea uleiurilor de bitum	4

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
	Cariere	
47.	Cariere de piatră, marmoră, diatomit, nisip, la suprafață : perforatori, frezori, spărgători cu compresorul, tăietori în stîncă, rînguitori, mineri, artificieri, spărgători manuali	3
48.	Cariere de piatră, sau de nisip cuarțos, în subteran	7
	Carne	
49.	Sacrificarea animalelor	3
	Celuloză și hîrtie	
50.	Celuloză sulfit : prăjirea și manipularea piritei, prepararea leșiilor sulfitice, bisulfitice	3
51.	Celuloză sulfat : caustizarea leșiilor verzi	3
52.	Concentrarea leșiilor bisulfitice reziduuale la fabricarea uleiului negru	3
53.	Curățirea canalelor de la unitățile de celuloză	3
54.	Produse lignosulfonice, fabricare pe bază de rășini bisulfitice	3
	Ceramică și produse refractare	
55.	Uscarea produselor ceramice sau refractare în vederea calcinării	3
56.	Retușarea produselor din ceramică și refractare, prin șlefuire în stare uscată	3
57.	Prelucrarea mecanică a produselor ceramice și refractare, în stare uscată	3
58.	Încărcarea și descăcarea cuptoarelor pentru ars obiecte ceramice sau refractare, precum și arderea acestor obiecte, cu excepția cuptoarelor de cîmp și a cuptoarelor tunel	3
59.	Desprăfuirea articolelor ceramice, după ardere în cuptoare	3
60.	Prelucrarea mecanică a produselor refractare și ceramice arse, precum și concasarea, măcinarea și sfărîmarea deșeurilor ceramice și refractare	6
61.	Curățit vatra și canalele cuptoarelor Hoffman	3
62.	Fabrica 9 Mai Turda :	
	— mărunțirea materiei prime	9
	— mărunțirea cuarțitei, prepararea materialului	9
	— activitatea la prese, fasonarea cărămizilor, activitatea la uscătorii și la cuptoarele de ardere	9

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
	— polizarea, sortarea, controlul tehnic și expedierea cărămizilor	9
	— activitatea de curățire a filtrelor și de întreținere permanentă a instalației de ventilație	9
	— laboratoarele din secțiile de bază	9
63.	Restul locurilor de muncă cu activitate permanentă din incinta Fabricii 9 Mai Turda	6
	Chimie	
64.	Aldrin și Antu : fabricare, condiționare și ambalare	3
65.	Carbid fabricare : alimentare cuptoare, scurgere, concasare, sortare	6
66.	Carbid, ambalare	3
67.	Catalizatori de vanadiu, cobalt, crom, molibden, zinc, nichel, wolfram, fier, platină, mercur, aluminiu, fabricare	3
68.	Cianuri, fabricare și ambalare	3
69.	Clorură de aluminiu, fabricare (clururarea argilei și ambalarea produsului finit)	6
70.	Detoxan, fabricare	3
71.	Dibutox : fabricare, condiționare și ambalare	6
72.	Ierbicide : fabricare, condiționare, ambalare	3
73.	Florură de aluminiu, fabricare	3
74.	Fluosilicat de sodiu, fabricare	3
75.	Insecticide clorurate : fabricare, condiționare, ambalare	3
76.	Pigmenți anorganici : fabricare, măcinare, condiționare, ambalare	3
77.	Vopsele și pigmenți pe bază de crom și plumb, fabricare și ambalare	3
78.	Acid sulfuric, acid sulfuric oleum, acid clorsulfonic, acid fosforic, acid fluorhidric și floruri : fabricare, ambalare	3
79.	Adezivi din cauciuc, rășini sintetice și alte substanțe, preparate cu solvenți aromatici, sau clorurați : fabricare, ambalare, utilizare	3
80.	Alfa și betanaftilamină : fabricare, ambalare și utilizare în industrie	9
81.	Antioxidanți P.B.N., fabricare	5
82.	Benzidină și hidrazobenzen, fabricare și ambalare	9
83.	Cărbune activ și hopcalită, fabricare, inclusiv depozitul de materii prime	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
84.	Cerneluri, pastă carbon, indigo, fabricare și utilizare la impregnare de hîrtie, carbon, panglici etc.	3
85.	Criptodin : fabricare, condiționare, ambalare	6
86.	Distilarea lemnului :	
	— generatoare de gaze, decantoare de gudroane și de ape pirolignoase	3
	— distilarea apelor pirolignoase, a alcoolului metilic, acidului acetic, ambalanea acidului acetic, a mangalului	3
	— distilarea gudroanelor, precum și manipularea smoalei	6
87.	Halda de șlam la întreprinderea Colorom-Codlea	6
88.	Intermediari pentru coloranți organici, coloranți organici și pigmenți organici, fabricare (toate operațiile inclusiv ambalarea)	6
89.	Lacuri, vopsele, emailuri, grunduri (chituri) pe bază de nitroceluloză, rășini sintetice : fabricare, condiționare ambalare	3
90.	Monoclorbenzen, paradiclorbenzen, ortodiclorbenzen, mononitrotoluen, dinitrotoluen, paradinitrotoluen, trinitrotoluen și alte substanțe aromate (nitrate sau clorurate) ; fabricare, manipulare, utilizare	5
91.	Metacrilat de metil (fabricare monomer)	4
92.	Negru de fum, fabricare prin procedeul tambur	6
93.	Negru de fum, fabricare prin alte procedee, precum și ambalarea, dezambalarea, manipularea sau utilizarea în industrie	3
94.	Produse organofosforice, fabricare, condiționare, ambalare	6
95.	Săruri de mangan, fabricare	3
96.	Toluen, xilen, benzen, fabricare	3
97.	Sulfat și hidrat de hidrazină	3
98.	Clorură de var, fabricare, ambalare	3
99.	Electroliza clorurei de sodiu prin procedeul cu catod de mercur	5
100.	Tetraclorură de carbon, tricloretilenă, tricloretan, acid monocloracetic, fabricare și ambalare	3
101.	Acid azotic : fabricare, ambalare	3
	Ciment	
102.	Mori pentru ciment și instalațiile anexe	3

0	1	2
103.	Curăţitori de canale şi de cuptoare din fabricile de ciment	3
104.	Rampa de însăcuire şi de livrare a cimentului	3
105.	Silozuri şi depozite de ciment în vrac	3
	Cocserie	
106.	Pregătirea cărbunilor : sortarea, manevrarea benzii, dozarea, pregătirea şarjelor	4
107.	Baterii de cocsificare :	
	— etanşarea uşilor, maşini de scos uşi, evacuarea cocsului, partea superioară a bateriilor	9
	— maşini şarjare, locomotive de transport cocs la stins, colectoare gaze, încărcare cuptoare	7
	— supravegherea A.M.C.	3
108.	Sortarea cocsului : evacuarea cocsului pe rampă, benzi transportoare, pompe turn de stins cocs, pod rulant la şlam	8
109.	Semicocs : descărcare cărbune, încărcare cuptoare	3
110.	Semicocs : măcinare cărbune la alimentarea cuptoarelor, încălzirea cuptoarelor, evacuarea semicocsului	6
111.	Semicocs (suflante semicocs „Călan")	3
112.	Semicocs : întreţinere şi reparaţii la bateria de semicocs	6
113.	Cocs brichete : preparare cărbune, brichetare	6
114.	Întreţinere şi reparaţii la cald cuptoare cocsificare, baterii	6
115.	Întreţinere şi reparaţii (mecanice şi electrice) la apeduct şi la vulcanizarea benzilor	3
116.	Întreţinere şi reparaţii (în ateliere, magazii şi alte locuri de muncă din cocserii)	3
117.	Chimizare gaz cocs	7
118.	Distileria de gudroane	9
119.	Ambalarea şi încărcarea în vrac a produselor chimice din cocserie	5
120.	Întreţinere şi reparaţii mecanice în sectoarele chimice ale cocseriei	7
121.	Reparaţii electrice la uzinele cocsochimice	3
	Construcţii	
122.	Torcretarea	3
123.	Executarea lucrărilor de construcţii de tunele, precum şi de centrale electrice subterane	6
124.	Executarea de galerii, puţuri, precum şi drenuri cu adîncime peste 8 m	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
	Construcţii metalice	
125.	Nituirea, craiţuirea, ştemuirea cu scule pneumatice, activitate continuă	7
126.	Curăţirea cu lampa de benzină, raşchetarea, curăţirea cu peria de sîrmă, cu dispozitive centrifugale, cu ciocane pneumatice şi manuale, a vopselelor cu miniu de plumb, aplicate pe : construcţii navale, construcţii metalice, rezervoare, cazane, materialul rulant, stîlpi şi şi piloni pentru susţinerea reţelei electrice, poduri metalice.	6
	Diverse activităţi	
127.	Activitatea manuală permanentă de manipulare, încărcare sau descărcare a produselor în vrac şi a produselor şi materialelor siderurgice şi refractare	3
128.	Curăţitul canalelor industriale de ventilaţie, cicloane, tubulatură, camere de colectare a prafului	3
129.	Exploatarea şi întreţinerea suflantelor, turbosuflantelor, turbocompresoarelor, turbinelor cu abur, turbinelor cu gaze, staţiilor de compresoare, exhaustoarelor de la fabricile de aglomerare	3
	Electrotehnica	
130.	Fabricarea materialelor electroizolante pe bază de mică : măcinarea şi cernerea micii, sortarea, tăierea plăcilor de mică şi şlefuirea produselor, turnarea de micanite la instalaţii turn	3
131.	Impregnarea hîrtiei, a pînzei, a tocăturii de cîrpe, a ţesăturilor din sticlă şi din mătase, a cilindrilor, cu lacuri preparate cu componenţi sau solvenţi toxici (lacuri epoxidice, fenolformaldehidice, gliftalice, melaminoformaldehidice, nitrocelulozice, ureoformaldehidice) şi emailarea conductorilor electrici cu lacuri şi răşini sintetice şi nitrocelulozice	4
132.	Impregnarea bobinelor şi maşinilor electrice, lipirea foilor de mică şi presarea conurilor cu poliesteri şi răşini sintetice	3
133.	Îmbrăcarea şi decojirea cablurilor, tuburilor şi furtunurilor, în manta de plumb	3
134.	Prepararea chitului din oxizi de plumb, pentru fixarea izolatorilor electrici din ceramică, precum şi operatia de fixare	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
135.	Izolarea cu miniu de plumb a conductorilor electrici. impregnarea cu miniu de plumb a cablurilor	3
136.	Fabricarea feritelor : preparare amestec, presare, sintetizare, debitare, şlefuire	3
137.	Metalizarea cu nichel carbonil	3
138.	Fabricarea elementelor galvanice : prepararea amestecului depolarizantului şi a electrolitului, precum şi legarea în păpuşi a depolarizantului şi asamblarea	3
139.	Fabricarea acumulatoarelor electrice din plumb : moară, malaxare, pastare, uscare plăci, pregătire plăci, formare, finisare, circular, montaj, asamblare, plumbuire, magazii cu semifabricate de plumb, ambalare, magazia de piese din plumb pentru acumulatoare, recuperarea plumbului din deşeuri, rafinarea plumbului, topire şi aliere plumb, turnare plumb, sudare plumb, precum şi repararea capitală a acumulatoarelor electrice din plumb la Fabrica „Acumulatorul" Bucureşti, precum şi în ateliere de reparaţii capitale de acumulatoare ale C.F.R.	9
140.	Fabricarea acumulatoarelor electrice din plumb de Fabrica „Acumulatorul" Bucureşti : încărcarea elementelor şi bateriilor, atelierele de S.D.V., prototipuri, mecanică de producţie, lăcătuşerie, instalaţii, metrologie, protecţie dielectrică, galvanizare, electric, separatori, mase plastice, leşiere, tîmplărie şi laboratoare, staţia de preparare a electrolitului, staţia de redresoare, magazia de materii prime şi materiale, centrala termică, spălătoria de echipament de protecţie, precum şi personalul care creează permanent în incinta fabricii	6
141.	Repararea acumulatoarelor electrice din plumb	3
	Electrozi	
	(electrozi siderurgici, electrozi pentru baterii galvanice, electrozi pentru arc voltaic, perii colectoare pentru maşini electrice şi alte specialităţi de electrozi din cărbune) fabricare :	
142.	Degazeificarea cocsului de petrol şi a antracitului	4
143.	Concasarea, sortarea şi măcinarea materiilor prime	3
144.	Prepararea, precum şi presarea pastei	3
145.	Coacerea şi grafitarea electrozilor şi a specialităţilor de cărbune	3
146.	Finisarea produselor	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
	Energie electrică	
147.	Operatorii instalațiilor de la cazanele Löffler	4
148.	Dispecer energetic	3
	Forjă și prelucrări la cald	
149.	Activitatea de forjare manuală, forjare mecanică și matrițare la cald, de piese și scule, în ateliere special amenajate din unități industriale	6
150.	Ambutizare manuală la cald	6
151.	Îndoirea țevilor la cald	3
152.	Trasul bandajului pe roți pentru material rulant	3
153.	Curățirea și debavurarea pieselor forjate	3
	Furnale	
154.	Platforma de încărcare furnale 2 și 4 de la Combinatul Siderurgic Hunedoara, furnalele de la Vlahița și macaralele de șarjare de la furnalele Uzinelor Victoria Călan	9
155.	Platforme de încărcare (estacada buncărelor) de la restul furnalelor, vagonul cîntar și dozarea șarjei de încărcare a furnalelor	6
156.	Troliul de comandă de la schip	3
157.	Platforma de descărcare a furnalelor	9
158.	Poduri rulante de la platforma de descărcare a furnalelor	6
159.	Preîncălzitoare de aer (cowpere)	3
160.	Separatoarele de zgură și curățirea zgurei din canale	3
161.	Mașina de turnat fontă pe bandă	3
162.	Stații de granulare și expandare a zgurii, precum și dezbaterea manuală a oalelor de zgură	3
163.	Întreținerea mecanică și electrică a utilajelor la furnale	3
164.	Stații de epurare a gazului de furnal	3
	Gospodărie comunală	
165.	Curățirea și repararea de canale subterane	3
166.	Vidanjare	3
167.	Coșerit	3
168.	Activitatea de ecarisaj	4
169.	Încărcători și descărcători gunoi	3
	Laboratoare	
170.	Laboratoare de cercetări și analize chimice	3
171.	Laboratoare de cercetări și analize toxicologice	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
172.	Laboratoare de cercetări şi analize biologice, biochimice	3
	Laminoare	
173.	Pregătirea şi încărcarea neautomată a oţelului în cuptoare	3
174.	Încălzirea oţelului în cuptoare adînci, cu propulsie, cu vatră păşitoare, cu vatră înclinată, rotative sau tunel	3
175.	Manevrarea capacelor la cuptoarele adînci	3
176.	Evacuarea zgurei din cuptoarele de încălzire a oţelului	3
177.	Introducerea şi scoaterea materialului în şi din cuptoare adînci cu macarale Tiegler	7
178.	Scoaterea şi transportul oţelului de la cuptoare la cajă	6
179.	Efectuarea operaţiilor de laminare la cald :	
	— la laminoare automate	3
	— la laminoare mecanizate	6
	— la laminoare la care introducerea materialului între cilindri se efectuează manual, precum şi refularea ţevilor la cald	7
180.	Laminarea la cald la cilindri sau prin extrudere, a metalelor neferoase, la laminoarele vechi de la uzinele „Laromet“ şi „Metrom“	7
181.	Laminarea la cald a ţevilor şi a profilelor din metale neferoase	6
182.	Tăierea sortarea, finisarea, ajustarea laminatelor în halele de laminoare în care operaţia de laminare se face la cald	3
183.	Manevrarea laminatelor în stare caldă	3
184.	Curăţirea oxizilor din canale	3
185.	Linia de fişiere a bandei metalice şi confecţionarea profilelor îndoite	3
186.	Întreţinerea mecanică şi electrică a agregatelor şi utilajelor din secţiile de laminoare la cald	3
187.	Macaragii din halele laminoarelor la cald	3
	Lemn	
188.	Fasonarea manuală în exploatări forestiere	3
189.	Formarea şi arderea bocşelor la fabricarea manganului	3
190.	Curbarea manuală a lemnului în spaţii închise cu umiditate şi temperatură ridicată	6

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
191.	Curbarea mecanică a lemnului, doagelor şi coropcilor montate, tratate termic prin focărire, aburire sau fierbere	3
192.	Grunduirea şi băiţuirea suprafeţelor ce urmează a fi lăcuite	3
193.	Dărăcitul şi despletitul materialelor de umplutură pentru tapiserie la fabricile de mobilă	3
194.	Şlefuirea mecanică a produselor lemnoase	3
195.	Fabricarea plăcilor fibrolemnoase	3
196.	Prepararea pastei pentru chibrituri şi cutii, inclusiv măcinarea sticlei	3
197.	Preparat adezivi, încleiat şi presat produse din lemn	
	Mase plastice	
198.	Fenol : fabricare	3
199.	Răşini epoxidice, fnolformaldehidice, melaminoformaldehidice, ureoformaldehidice : fabricare, condiţionare	3
200.	Prelucrarea maselor plastice termoplaste şi termorigide : dozare, pregătire reţete, malaxare, granulare, calandrare, vălţuire, presare, extrudere, imprimare, sudare, finisare, precum şi recuperarea de deşeuri de mase plastice termoplaste	3
201.	Vulcanizat cauciuc	3
202.	Fabricarea obiectelor din cauciuc, prin înmuiere în soluţii din cauciuc cu solvenţi organici	3
203.	Impregnarea şi gumarea cu soluţii din cauciuc şi solvenţi organici	3
204.	Cauciucarea şi strunjirea valţurilor, rolelor cauciucate şi cauciucarea articolelor tehnice	3
205.	Desprăfuirea pieselor şi produselor din cauciuc pudrate cu talc	3
	Materiale de construcţii	
	(barită, filer, ipsos, argilă, talc, diatomită, feldspat-dolomită, var, granulit)	
206.	Mori pentru prelucrare brută pe cale uscată şi instalaţii anexe	3
207.	Rampa de însăcuire şi livrare în vrac	3
	Materiale de finisaj pentru construcţii	
208.	Gatere şi alte maşini de tăiat roci de construcţii	3

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
209.	Cioplirea, şlefuirea şi lustruirea rocilor silicioase de construcţii	6
210.	Cioplirea rocilor calcaroase de construcţii	3
211.	Şlefuirea şi lustruirea rocilor calcaroase de construcţii	3
	Materiale pentru sudură	
212.	Electrozi pentru sudură : fabricarea amestecului pentru înveliş, pe cale uscată şi prepararea silicatului de sodiu şi potasiu	3
	Medicamente	
213.	Medicamente de sinteză organică şi anorganică, fabricare şi ambalare	3
214.	Vitamine, hormoni, steroizi, fabricare şi ambalare	3
215.	Antibiotice : fabricare şi ambalare	3
216.	Produse de extracţie opoterapică : fabricare	4
217.	Produse de extracţie vegetală, substanţe, tincturi, extracte	3
218.	Biostimulatori : fabricare şi ambalare	4
219.	Raticide : fabricare şi ambalare	3
220.	Plante medicinale (aconit, belladona, chelidonium, colhicum digitala, papaveris, sarothamnius, scapolia, stramonium, veratrium, convalaria, hiosciamus, adonidis, secalae cornutum) precum şi cantarida : condiţionare, tocare, măcinare, pulverizare, tabletare, ambalare	3
	Mercur	
221.	Fabricarea compuşilor chimici de mercur	6
222.	Distilarea şi purificarea mercurului	6
223.	Manipularea şi utilizarea mercurului la construirea, repararea, întreţinerea, etalonarea şi verificarea aparatelor de măsură şi control cu mercur, precum şi a întrerupătoarelor cu mercur	6
224.	Incuvarea, decuvarea, repararea redresorilor cu mercur şi a regulatoarelor Dick	6
225.	Întreţinerea, montarea şi exploatarea redresorilor cu mercur	3
226.	Fabricarea lămpilor electrice cu descărcări în gaze : lămpi fluorescente tubulare, lămpi fluorescente cu vapori de mercur la înaltă presiune (format balon), lămpi cu neon, litere utilizate la compunerea firmelor luminoase, lămpi pentru heliograf, arzătoare de cuarţ	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
	Metalurgia neferoasă	
227.	Aluminiu, fabricare	4
228.	Bicromați, cromați, anhidridă cromică ; fabricare, purificare, rafinare, ambalare	6
229.	Cupru : prăjire, aglomerare, topire, concentrare, convertizare, prerafinare, granulare, elaborare aliaje de cupru ceruent de cupru fabricat prin recuperare din cenuși de pirită, rafinarea electrolitică a cuprului, fabricarea electrolitică a pulberilor de cupru, decuparea nămolurilor provenite de la fabricarea acidului sulfuric.	6
230.	Extracția și valorificarea subproduselor provenite din produsele metalurgiei neferoase (cadmiu, aur, argint, staniu, metale platinice, bismut, indiu), extracția și valorificarea metalelor neferoase din nămolurile și praful recuperat în industria metalurgiei neferoase	5
231.	Germaniu, fabricare	3
232.	Mercur : uscarea, prăjirea și distilarea minereurilor de mercur	6
233.	Plumb : prăjire, aglomerare, șarjare, topirea concentratelor, rafinarea termică și electrolitică, fabricarea produselor și a aliajelor din plumb, precum și aglomerarea și topirea concentratelor de zinc la instalația I.S.P.	8
234.	Plumb : ateliere auxiliare de la uzinele de fabricarea plumbului, precum și manipulări în incinta uzinelor	6
235.	Zinc : prăjire, aglomerare, distilare, cuptoare Weltz, peletizoare, rafinarea termică și electrolitică a zincului, cuptoare pentru producerea oxidului de zinc, a trioxidului de stibiu și a bioxidului de staniu	4
236.	Xantat de sodiu fabricare la U.C.M. Zlatna	3
237.	Creuzetorie : pregătirea materiilor prime, a amestecurilor, confecționarea, uscarea, coacerea creuzetelor la U.C.M. Copșa Mică	3
238.	Topirea, fabricarea și concentrarea metalelor neferoase, fabricarea litoponului, a oxidului de zinc și a sărurilor de bariu la Întreprinderea Neferal	3
	Minerit	
	a) Lucrări în subteran	
239.	Activitatea în subteran în mine de cărbuni, de minereuri feroase, de minereuri neferoase, de sub-	

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
	stanţe şi minereuri nemetalifere, explorări, deschideri, cercetări miniere şi construcţii miniere	9
240.	Saline	6
	b) Lucrări la suprafaţă	
241.	Activitatea la maşini de extracţie	3
242.	Staţia de decuprare a apelor de la Altîn-Tepe	3
	Oţelărie	
243.	Elaborarea oţelului în cuptoare: Siemens Martin, cu flacără reflectată, electrice şi convertizoare	9
244.	Exploatarea macaralelor şi a podurilor rulante din oţelării	6
245.	Dozarea şarjei	3
246.	Turnarea oţelului	7
247.	Melanjoare de fontă	3
248.	Ciocane de fontă	3
249.	Pregătirea gropii de turnare, turnarea şi evacuarea oţelului la Uzinele Oţelul roşu şi Industria sîrmei	8
250.	Strunjirea dopurilor şi a orificiilor de la clădirile de turnare	6
251.	Striparea lingourilor	6
252.	Hala de pregătire a ansamblelor de turnare, hala de turnare, hala de transbordare, răcire şi curăţire	3
253.	Striparea lingourilor	6
254.	Curăţirea lingourilor şi cuptoarele de recoacere	3
255.	Întreţinerea mecanică şi electrică a agregatelor şi utilajelor din oţelării	3
	Panificaţie şi produse făinoase	
256.	Cocătorii şi ajutori de cocători de pîine la cuptoare de pămînt, Dampf şi mecanice	3
257.	Cocători la cuptoare deschise semiautomate sau rotative pentru produse de patiserie şi alte produse similare	3
	Petrol	
258.	Intervenţii la sonde de ţiţei şi gaze	3
259.	Carotajul, cimentarea şi alte operaţii speciale la sonde	3
260.	Extracţia ţiţeiului în subteran	6
261.	Rafinare (tratarea produselor petroliere cu acid sulfuric sau solvenţi selectivi)	3
262.	Etilarea benzinei	5

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
263.	Arderea gudroanelor de la rafinăria produselor petroliere, precum şi producerea, stingerea şi transportul de haldă a cocsului obţinut	9
264.	Distilarea şi dezasfaltarea gudroanelor petroliere	3
265.	Extracţia cu bioxid de sulf în industria de prelucrare a ţiţeiului	6
266.	Activitatea de revizuire a instalaţiilor din rafinăriile de produse petroliere, curăţirea în interior a cisternelor, rezervoarelor, tancurilor şi instalaţiilor utilizate la depozitarea, transportul şi prelucrarea produselor petroliere	5
	Peşte	
267.	Pescuitul maritim şi oceanic cu nave şi ambarcaţiuni	6
	Petrochimie şi fibre sintetice	
268.	Acetaldehidă, fabricare prin procedeul cu catalizator de mercur, precum şi regenerarea catalizatorului	7
269.	Acid cianhidric, acetoncianhidrină şi cianură de viniliden : fabricare, ambalare şi utilizare	6
270.	Butadienă, propilenă, etilenă, stiren, polistiren, etilbenzen, alfametilstiren şi cauciuc sintetic, fabricare	4
271.	Celofibră şi celofan, precum şi filatura de cord de la Combinatul de fibre artificiale Brăila	6
272.	Fibre melana : fabricarea carbonatului de etilenă, oxid de carbon, fosgen, recuperarea carbonatului de etilenă, fabricarea, polimerizarea şi dizolvarea nitrilului acrilic, filatură melană	6
273.	Fibre relon : fabricare caprolactamă, polimerizare, granulare, uscare, filare	3
274.	Fibre viscoză : fabricare sulfură de carbon, xantogenare, dizolvare, maturaţie, filatură, spălătorie de bobine, uscătorie de bobine, baie de acid sulfuric	6
	Pielărie şi încălţăminte	
275.	Vopsirea pieilor cu coloranţi toxici (cu peria sau prin tamponare) şi ungerea pieilor cu grăsimi, la butoi	3
276.	Vopsirea blănurilor cu negru de anilină, vopsirea pieilor prin pulverizare	3
277.	Lucrările cu ago sau alţi adezivi, avînd ca solvenţi hidrocarburi aromatice, clorurate, sau soluţii de cauciuc cu solvenţi organici	3

Scanned with OKEN Scanner

0	1	2
278.	Ciocănirea mecanică a încălţămintei la maşinile cu role	3
	Pirotehnie	
279.	Locurile de muncă unde se execută operaţii cu explozivi a căror caracteristică de sensibilitate este mică	3
280.	Locurile de muncă unde se execută operaţii cu explozivi de iniţiere, explozivi cu caracteristica de sensibilitate mare şi locurile de muncă unde se execută operaţii la care angajaţii sînt în contact direct cu explozivi aromatici	4
281.	Asamblarea şi dezasamblarea muniţiilor în sau din elemente componente încărcate, precum şi a elementelor de muniţii, cu excepţia focoaselor, şuruburilor port-amorsă şi a detonatoarelor	3
282.	Experimentarea, recepţia şi verificarea explozivilor, pulberilor, muniţiilor şi elementelor de muniţii încărcate şi a produselor pirotehnice	3
283.	Asamblarea şi dezasamblarea focoaselor, şuruburilor port-amorsă şi detonatoarelor (cu elemente componente încărcate)	4
284.	Delaborarea muniţiilor şi a elementelor pirotehnice încărcate cu substanţe explozive şi incendiare	3
285.	Operaţiuni de distrugere a muniţiilor încărcate şi a elementelor de muniţii încărcate, a pulberilor, explozivilor şi materialelor pirotehnice	3
286.	Asanarea terenurilor şi a apelor: de muniţii, de produse pirotehnice, de materiale explozive şi de mine	4
287.	Activitatea prestată la locuri de muncă la care se lucrează cu substanţe toxice cu specific militar	3
288.	Presarea, prelucrarea explozivilor şi încărcarea celulelor cu material exploziv pentru perforarea sondelor	3
289.	Transportul şi distrugerea deşeurilor de la fabricaţia de explozivi, pulberi şi produse pirotehnice	3
290.	Fabricarea, manipularea şi transportul nitroglicerinei, a explozivilor, a pulberilor negre, a pulberilor fără fum, a produselor pirotehnice în unităţile de producţie a explozivilor, precum şi fabricarea nitrocelulozelor şi a celuloidului	5
291.	Activitatea continuă de curăţire şi de reparare a utilajelor şi a instalaţiilor tehnologice, precum şi a recipienţilor care se utilizează la fabricarea, prepa-	

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
	rarea, transportul sau depozitarea produselor chimice	5
292.	Analize fizice şi chimice ale explozivilor, pulberilor şi produselor pirotehnice în laboratoare organizate în acest scop. Personalul care lucrează la manipularea şi analiza combustibililor special (pentru tehnica militară)	3
	Poligrafie	
293.	Topirea şi turnarea aliajului poligrafic	7
294.	Turnarea literelor şi materialelor de cules din aliaj poligrafic	7
295.	Turnarea textelor după program	7
296.	Stereotipie	7
297.	Culegere mecanică	7
298.	Culegere manuală (zeţărie)	6
299.	Imprimare tpiar adînc, tipar plan, tipar înalt şi lăcuire	6
300.	Zincografie	3
301.	Frezarea şi montarea clişeelor pe suporţi de plumb, precum şi şlefuirea şi granularea plăcilor din metale neferoase pentru tipar plan şi adînc	3
	Prefabricate	
302.	Camerele de torcretare a tuburilor premo	3
303.	Camerele de sablaj din întreprinderile de prefabricate	8
	Prelucrări metalice	
304.	Confecţionarea următoarelor produse prin bătaie la rece la maşini automate: cuie, caiele, ştifturi, splinturi, ţinte, şuruburi, nituri, piuliţe, lanţuri, nipluri, agrafe pentru maşini agricole, spiţe pentru roţi, danturarea pilelor, blindaje pentru aparataj electronic, lanţ Gall şi alte produse asemănătoare	3
305.	Fabricarea bilelor de rulmenţi la rece, presarea şi pilirea acestora	3
306.	Activitatea de presaj la druckbank a tablei din oţel	3
307.	Prelucrarea plumbului şi a aliajelor cu peste 50% plumb	4
308.	Prelucrarea aliajelor din metale neferoase cu conţinut de plumb sub 50%	3
	Preparaţie produse miniere	
309.	Prepararea cărbunelui: recepţie, spălare, sortare, flotare, epurarea apei, încărcare produse	3

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
310.	Minereuri : concasare, sfărîmare, măcinare şi clasare minieră uscată a minereurilor şi rocilor toxice silicioase	7
311.	Concasare, sfărîmare, măcinare şi clasare minieră uscată a minereurilor şi rocilor fără sau cu conţinut redus de bioxid de siliciu liber, inclusiv pentru cercetare de laborator	3
312.	Celule de flotare, mese de concentrare	3
313.	Instalaţii de cianurare, inclusiv prepararea soluţiilor de reactivi pentru cianurare, precum şi staţii de cercetare pentru cianurare	3
314.	Mori de rambleu	7
315.	Cuptoare de prăjire a minereurilor de fier şi mangan	6
316.	Mori de amalgamare cu mercur, alimentare steampuri cu mercur, inclusiv recoltarea şi distilarea amalgamului la prelucrarea minereurilor aurifere	6
317.	Muncitori de manevră la minereu şi steril	3
318.	Întreţinerea instalaţiilor de reţinere a prafului în staţii de preparaţie produse miniere	3
319.	Prepararea sării cu fenotiazină	3
320.	Naftalinarea sării	3
321.	Încărcare şi descărcare de minereuri toxice silicioase	3
	Rodarea şi probarea motoarelor	
322.	Rodajul pe banc şi probele de control efectuate la bancul de probe şi rodaj al motoarelor cu ardere internă (activitate continuă)	5
323.	Probe de rodaj şi recepţie în tancodrom	5
324.	Rodaj şi probe la banc, la motoare cu reacţie	7
	Sinteze în cosmetică	
325.	Sinteze organice la Fabrica Macul roşu	3
	Spălătorii	
326.	Spălătorese manuale	3
327.	Curăţitul chimic al confecţiilor, cu tricloretilenă	3
328.	Călcatul manual al confecţiilor	3
	Spitale şi alte unităţi sanitare	
	a) Unităţi, secţii şi servicii T.B.C., contagioase, leprozerii	
329.	Personalul superior medico-sanitar, mediu, auxiliar şi elementar sanitar	6
330.	Personalul tehnic, economic, administrativ şi farma-	

0	2	2
	ceutic din sanatoriile T.B.C. izolate şi personalul din celelalte unităţi T.B.C. care vine în contact direct cu mediul infecto-contagios	4
	b) Unităţi, secţii şi servicii de psihiatrie, neuropsihiatrie şi cu copii debili mintal	
331.	Personalul superior medico-sanitar, mediu, auxiliar şi elementar sanitar	4
	c) Unităţi, secţii şi servicii de fizioterapie	
332.	Personalul care lucrează cu aparate de electroterapie	3
	d) Alte activităţi din sectorul sanitar	
333.	Personalul care lucrează la autopsii, prosecturi, săli de disecţie şi laboratoare de anatomie patologică	6
334.	Personalul care lucrează în laboratoarele de microbiologie, inframicrobiologie, parazitologie şi în laboratoarele nediferenţiate	4
335.	Spălătoresele din unităţi sanitare	4
336.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar sanitar de la băile terapeutice, care efectuează tratamentul bolnavilor	3
337.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar care lucrează permanent la dezinsecţie, dezinfecţie şi deratizare	3
338.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar sanitar de la serviciile de terapie intensivă	3
339.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar sanitar, din unităţile şi secţiile cu bolnavi cronici irecuperabili	3
340.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar sanitar din secţiile de ortopedie	3
341.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar sanitar din secţiile de traumatologie	3
342.	Personalul mediu, auxiliar şi elementar sanitar din secţiile de neurochirurgie	3
343.	Personalul mediu auxiliar şi elementar sanitar de la sterilizare	3
344.	Personalul de specialitate superior, mediu, auxiliar şi elementar sanitar din unităţi-secţii de epidemiologie	3
345.	Personalul medico-sanitar, îngrijitorii şi crescătorii de animale de laborator din secţii şi servicii în care se cresc animale de laborator şi se lucrează cu acestea	3

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
346.	Personalul care lucrează permanent la crematorii din sectorul sanitar	3
347.	Personalul medical de radiologie	9
348.	Personalul sanitar mediu, auxiliar şi elementar de radiologie	7
349.	Personalul tehnic de reparaţii şi de întreţinere a aparaturii de radiologie	6
350.	Personalul tehnic de reparaţii şi de întreţinere a aparaturii de fizioterapie	6
	Sticlă	
351.	Prepararea materiilor prime, a materialelor, a amestecului pentru sticlă şi geamuri în turnuri de amestec la cuptoarele de topit sticla	6
352.	Alimentarea cuptoarelor, reglarea şi conducerea focului la cuptoarele de topit sticla	
353.	Prelucrarea topiturii de sticlă la ţeavă prin preluarea prizei din cuptor şi suflarea cu gura	6
354.	Prelucrarea topiturii de sticlă la maşini semiautomate	4
355.	Prelucrarea topiturii de sticlă la maşini automate de tras ţeavă, cu excepţia tăierii ţevii	4
356.	Prelucrarea topiturii de sticlă la maşini LYNCH	4
357.	Instalaţii Fourcault, instalaţia de geam laminat continuu şi discontinuu, instalaţia de geam turnat	3
358.	Confecţionarea prin suflare a aparatelor de laborator din sticlă, din cuarţ şi sticlă cu plumb	3
359.	Sablarea obiectelor din sticlă	5
360.	Matisarea, gravarea sau gradarea obiectelor din sticlă cu acid fluorhidric	3
361.	Fabricarea şi ambalarea vatei de sticlă şi a pîslei de sticlă, precum şi confecţionarea de obiecte din vată de sticlă şi pîslă de sticlă	3
	Sudură	
362.	Executarea sudurilor la : nave, cazane, conducte, cilindri de locomotive, stîlpi metalici închişi, rezervoare, bazine şi alte produse asemănătoare la care operaţia de sudură se execută şi în interiorul acestora	7
363.	Activitatea continuă de sudură electrică şi autogenă, exclusiv sudura prin puncte şi cap la cap	3
364.	Sudură în plumb	7
365.	Craiţuirea electropneumatică (arc-aer)	4

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
366.	Remedierea prin sudare a pieselor turnate din fontă, încălzite în prealabil în vederea sudării	4
367.	Tăierea cu oxigen a metalelor	3
368.	Curăţirea bramelor cu flacără	3
	Telecomunicaţii	
369.	Exploatarea centralelor telefonice cu cel puţin 250 abonaţi (telefoniste, telefoniste supraveghetoare)	3
	Textile şi tricotaje	
370.	Topitul inului şi cînepei, decapsulatul, desămînţatul şi descuscutatul inului, spălatul, storsul şi uscatul tulpinelor de in şi cînepă	3
371.	Meliţatul inului şi cînepii cu palete	3
372.	Meliţatul cu turbină, innobilatul şi scuturatul fibrelor	3
373.	Pregătirea amestecului în filatură: cardat, laminat, pieptănat, puitor şi mănuşar, zdrobit şi sortat fibre şi tulpini, tăiat fibre, balotat fibre şi deşeuri	3
374.	Filat in şi cînepă	3
375.	Desprăfuirea şi scuturarea lînii, operaţiile de la lup amestecător, sortarea lînii şi a zdrenţelor nespălate precum şi a gogoşilor de mătase	3
376.	Dărăcit şi scărmănat lîna	3
377.	Descăieţarea şi destrămarea lînii	3
378.	Imprimat şi vopsit textile şi tricotaj	3
	Transporturi aeriene	
379.	Personalul navigant de pe avioanele clasice	5
380.	Deservire tehnică la avioanele aviochimice (personal de întreţinere şi reparaţii)	4
381.	Deservire tehnică la avioane şi elicoptere de pistă sau în hangare, inclusiv aerodromuri de aviaţie reactivă (personal de întreţinere şi reparaţi)	3
382.	Repararea radiolocatoarelor, precum şi a radiogoniometrelor cu ecrane fluorescente	5
	Transporturi feroviare	
	a) Locomotive şi automotoare la drum	
383.	Remorcarea trenurilor şi manevrarea locomotivelor, precum şi a automotoarelor în parcurs:	
	mecanic, fochist	7
	mecanic ajutor	5

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
	b) Locomotive de manevră	
384.	Manevrarea vagoanelor în stații, pe linii uzinale, forestiere și de garaj	
	mecanic, fochist locomotivă	6
	mecanic ajutor	4
385.	Curățirea țevilor de fum, camerelor de fum și cenușarelor de la locomtivele cu abur	5
	c) Stații de grad special I și II, centralizate, secții centralizate sistem dispecer	
386.	Primirea, expedierea, compunerea, descompunerea trenurilor și manevrarea vagoanelor :	
	— impiegat de mișcare la bloc, impiegat de mișcare la post central	4
	— impiegat de mișcare, impiegat de mișcare șef tură, șef tură revizie vagoane, șef de manevră, manevrant de vagoane	3
	d) Regulatoare de circulație, mișcare și tracțiune	
387.	Conducerea circulației și dirijarea vagoanelor (operatori la RCM, RCT, RER, RCC, RCV)	3
	e) Depouri și remize de locomotive	
388.	Asigurarea mijloacelor de remorcare a trenurilor și revizia tehnică a acestor mijloace (șes tură în depou, șef tură în remiză, revizor de locomotive sau automotoare)	3
389.	Repararea și întreținerea liniei în tuneluri mai mari de 0,5 km	3
	f) Locomotive remizate	
390.	Curățirea prin ciocănire, în interior, a cazanelor de locomotivă cu aburi	6
391.	Uscarea și cernerea nisipului pentru locomotivă	3
	g) Întreținere cale	
392.	Exploatarea mașinilor grele Matissa și Plasser	3
	Transporturi navale	
393.	Personal navigant și auxiliar îmbarcat pe nave maritime și fluviale	6
394.	Muncitori care manipulează mărfuri în port (docheri)	4
395.	Scafandri și chesonieri	8

0	2	2
	Trefilării	
396.	Operaţia de patentare a trefilatelor	3
397.	Confecţionarea filierelor din pulberi metalice	3
	Tratamente termice	
398.	Operaţiuni de tratament termic efectuate în plumb topit	3
399.	Operaţiuni de tratament termochimic	3
	Turnătorii de fontă, oţel şi neferoase	
400.	Prepararea nisipurilor şi amestecurilor de formare şi miezuire	3
401.	Transportul nisipurilor şi a pieselor turnate pe benzi subterane sau în tunele	3
402.	Activitatea de formare a miezurilor de turnătorie în camere special amenajate	3
403.	Confecţionarea cojilor de bachelită şi a modelelor uşor fuzibile	3
404.	Activitatea din turnătoriile de fontă, oţel şi neferoase, cu producţie industrială continuă, în care nu se execută şi operaţiile de dezbatere sau curăţire a pieselor turnate	3
405.	Activitatea din turnătoriile de fontă, oţel şi neferoase, cu producţie industrială continuă, în care se execută şi operaţiile de dezbatere sau curăţire a pieselor turnate	6
406.	Groapa de turnare a tuburilor din fontă de la Uzina „Independenţa" Sibiu	8
407.	Topirea aliajelor neferoase au conţinut de plumb de peste 50%, turnarea de piese din aceste aliaje, în proces de fabricaţie continuă	7
408.	Fabricarea aliajelor neferoase cu plumb sub 50%	7
409.	Dezbaterea pieselor turnate	5
410.	Curăţirea cu polizorul a pieselor turnate în ateliere special amenajate în afara halei curăţătoriei	7
411.	Operaţiile efectuate în curăţătoriile de piese turnate	9
412.	Sablaj uscat, cu excepţia instalaţiilor ermetizate	4
413.	Sablaj umed	
	Zidărie refractară	
414.	Zidăria şi repararea părţilor refractare ale cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare, ale cazanelor din centralele electrice, precum şi ale altora si-	

Scanned with OKEN Scanner

0	2	2
	milare, cu cărămidă de silică sau cărămidă de silică asociată cu alte categorii de cărămidă refractară	8
415.	Zidirea şi repararea cu crămidă refractară a cuptoarelor industriale, utilajelor de turnare, cazanelor din centralele electrice, bolţilor de la cutia de foc a locomotivelor, precum şi ale altora similare (numai în situaţia în care acestea nu au fost răcite în prealabil sub temperatura de 40 grade C)	5
416.	Zidirea şi repararea cu cărămidă refractară, la rece: a cuptoarelor industriale, a utilajelor de turnare, cazanelor din centralele electrice, precum şi ale altora similare	3

Locurile de muncă cu condiţii deosebite pentru care se acordă condiţii suplimentare mai mari de 12 zile lucrătoare sînt următoarele:

Nr. crt.	Locul de muncă, operaţia sau profesia	Numărul zilelor de concediu suplimentar
1.	Activitatea în subteran la mine de minereuri radioactive	15—24
2.	Locuri de muncă în mediu radioactiv, amplasate la suprafaţa minelor	12—21
3.	Angajaţii care lucrează în mediu radioactiv, din unităţile nucleare	12—21
4.	Personalul de pază care lucrează în ţări cu climă greu de suportat, care nu beneficiază de program redus de muncă	12—21
5.	Angajaţii trimişi să lucreze în ţări cu climă greu de suportat	12—16
6.	Personalul navigant de pe avioanele reactoare şi turboreactoare, de pe elicoptere, precum şi de pe avioanele utilitare care execută misiuni aviochimice	12—15

Perioada în care un salariat care lucrează în locuri de muncă cu condiţii deosebite, a fost în incapacitate temporară de muncă, în concediu fără plată de pînă la 30 zile într-un an calendaristic şi perioada cît a fost în concediu de studii pînă la 30 zile, se consideră, potrivit art. 31 din H.C.M. nr. 252/1967 ca timp în care activitatea s-a desfăşurat în condiţiile deosebite ale locului de muncă în care a lucrat la data ivirii acestor situaţii, integral sau proporţional, în raport cu funcţia deţinută şi sarcinile ce revin acelei funcţii. Toate celelalte perioade în care salariatul nu a lucrat în condiţii deosebite din oricare alte cauze, nu se iau în considerare la stabilirea timpului lucrat în condiţii deosebite de muncă pentru acordarea concediului suplimentar.

Salariaţii care au lucrat în locuri cu condiţii deosebite de muncă numai o parte din cele 12 luni premergătoare plecării în concediu, vor primi cota parte din concediul suplimentar, corespunzător timpului lucrat în aceste condiţii.

Salariaţii care îndeplinesc funcţii de conducere sau funcţii similare acestora, au dreptul la un concediu suplimentar de odihnă de 2—5 zile lucrătoare, care variază în raport cu răspunderea, complexitatea şi importanţa sarcinilor ce revin acestor funcţii. Lista acestor funcţii este aprobată de Ministerul Muncii şi Consiliul Central al Uniunii Generale a Sindicatelor cu nr. 2037/1968 şi cuprinde 4 grupe de funcţii :

— grupa I cu 2 zile concediu suplimentar : directorii generali, directorii direcţiilor independente din ministere şi celelalte organe centrale, precum şi funcţiile asimilate acestora, vicepreşedinţii consiliilor populare judeţene şi al municipiului Bucureşti, redactorii şefi ai ziarelor centrale şi judeţene precum şi ai revistelor centrale cu apariţie săptămînală sau lunară ; directorii institutelor de proiectare şi cercetare ştiinţifică ; directorii generali ; directorii de întreprindere (trust, combinat, exploatarea grup de şantiere) de gradul 1 şi 2 ; directorii direcţiilor judeţene sau interjudeţene de subordonare republicană cu activitate complexă, respectiv de grad special şi gradul 1 ; preşedinţii tribunalelor judeţene şi al municipiului Bucureşti precum şi procurorii şefi de judeţ şi al municipiului Bucureşti; arbitrii şefi din cadrul Arbitrajului de Stat; directorii unităţilor sanitare de grad special.

— grupa a II-a cu 3 zile concediu suplimentar : adjuncţii miniştrilor, secretarii generali precum şi funcţiile asimilate acestora ; prin vicepreşedinţii consiliilor populare judeţene şi al municipiului Bucureşti ; directorii generali ai centralelor industriale sau ai centralelor din alte ramuri de activitate economică ; directorii generali ai întreprinderilor, trusturilor şi combinatelor de grad special.

— grupa a III-a cu 4 zile concediu suplimentar : miniştrii şi funcţiile asimilate acestora ;

Scanned with OKEN Scanner

— grupa a IV-a cu 5 zile concediu suplimentar: funcţiile superioare celei de ministru.

Durata concediului suplimentar se stabileşte proporţional cu timpul lucrat în funcţia de conducere sau în funcţia cu condiţii deosebite de muncă în perioada celor 12 luni premergătoare plecării în concediu.

1.17. **DREPTUL LA CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ.** Acordarea concediului fără plată este reglementată prin art. 19 şi 127 din Codul Muncii şi se referă la nevoile producţiei sau la unele situaţii deosebite. Astfel, potrivit art. 19 salariaţii au dreptul să beneficieze de concedii de studii fără plată, iar potrivit art. 127 salariaţilor din unităţile cu activitate sezonieră, precum şi salariaţilor din alte unităţi (în situaţii deosebite) li se pot acorda concedii fără plată, pe o perioadă determinată, cu păstrarea calităţii de persoane încadrate în muncă şi menţinerea unor drepturi ce decurg din această calitate. Se prevede totodată că condiţiile în care se pot acorda concedii fără plată în astfel de situaţii se stabilesc prin hotărîre a Consiliului de Miniştri.

Cazurile în care pot fi acordate concedii fără plată pot fi categorisite în raport de scopul pentru care concediul urmează să fie acordat, astfel:

a) concediu pentru studii în învăţămîntul mediu seral de cultură generală: 30 zile calendaristice pentru pregătirea şi prezentarea la examenul de bacalaureat (Temei H.C.M. Nr. 1052/1962, republicată în 1967);

b) concediu pentru studii în învăţămîntul de cultură generală fără frecvenţă: 30 zile calendaristice anual pentru prezentarea la examene, la fiecare clasă (eşalonat sau integral) (Temei H.C.M. Nr. 1052/1962, republicată în 1967);

c) concediu pentru studii în învăţămîntul superior seral şi fără frecvenţă: 30 zile calendaristice anual pentru prezentarea o singură dată la examenul de admitere, la examenele pentru promovarea fiecărui an de studii şi la examenul de stat, eşalonat sau integral, la cerere (Temei H.C.M. Nr. 1052/1962, republicată în 1967);

d) concediu pentru studii în învăţămîntul de specializare post liceală seral şi fără frecvenţă: 30 zile pentru prezentarea la examenele de promovare a fiecărui an de studii şi la examenul de absolvire (Temei H.C.M. Nr. 1945/1968);

e) concediu pentru prezentarea la concursul pentru ocuparea posturilor de maiştri şi maiştri principali: timpul necesar salariatului pentru concurs, care include durata verificării orale şi proba practică (Temei H.C.M. Nr. 875/1960);

f) concediu pentru prezentarea la examenul sau colocviul de admitere la doctorat: 15 zile calendaristice (Temei H.C.M. Nr. 2910/1967);

Scanned with OKEN Scanner

g) concediu pentru doctoranzii cu scoaterea de la locul de muncă pe durata stagiului (Temei H.C.M. Nr. 2910/1967) ;

h) concediu pentru susţinerea tezei de doctorat de către doctoranzii nebursieri : 30 zile calendaristice (H.C.M. Nr. 2910/1967) ;

i) concediu pentru soţiile salariate care-şi însoţesc soţii trimişi în străinătate pentru executarea de lucrări ori prestare de servicii sau pentru a preda în instituţiile de învăţămînt din alte ţări : toată durata cît lipseşte din ţară (Temei H.C.M. Nr. 79/1963, H.C.M. Nr. 722/1962, H.C.M. Nr. 776/1963) ;

j) concediu pentru prezentarea la examenul de admitere în scopul trimiterii în alte ţări pentru obţinerea de titluri ştiinţifice : 15 zile calendaristice (Temei H.C.M. Nr. 56/1970) ;

k) concediu pentru plecare pe cont propriu în alte ţări pentru studii de învăţămînt superior sau pentru obţinerea de titluri ştiinţifice : întreaga perioadă a studiilor (Temei H.C.M. Nr. 56/1970) ;

l) vacanţă după terminarea studiilor de către persoanele trimise în alte ţări, pe cheltuiala statului, pentru studii de învăţămînt superior sau pentru obţinerea de titluri ştiinţifice : o lună, fără a mai beneficia de concediu de odihnă în anul calendaristic respectiv (Temei H.C.M. Nr. 56/1970) ;

m) concediu pentru specializare în domeniul ştiinţific, în străinătate, pe cont propriu : întreaga perioadă cît durează specializarea (Temei H.C.M. Nr. 1841/1968) ;

n) concediu pentru perioade de activitate redusă în unităţile agricole de stat : 120 zile anual (Temei Legea Nr. 4/1970) ;

o) concediu înainte de data prezentării la centrele militare a salariaţilor chemaţi la încorporare pentru îndeplinirea serviciului militar : 5 zile (Temei legea Nr. 14/1972) ;

p) concediu pentru interese personale ; asemenea concedii se acordă, la cererea motivată a salariatului, fără ca ele să fie prevăzute în vreun act normativ ; o reglementare a concediului fără plată pentru interese personale o găsim în statutul personalului didactic potrivit căruia, pentru interese personale deosebite şi dacă nu se aduc prejudicii bunei desfăşurări a învăţămîntului, personalul didactic poate obţine concediu fără plată, pe timp limitat (fără a depăşi un an şcolar ; în oricare alte domenii de activitate concediile fără plată se pot aproba de către conducerile unităţilor ţinîndu-se seama de nevoile salariatului şi de interesele unităţii respective.

Este util să se cunoască însă că concediile fără plată care se acordă la solicitarea salariaţilor, au unele efecte asupra drepturilor de personal ale acestora. Astfel : concediile de odihnă se reduc proporţional cu timpul care depăşeşte 30 zile concediu fără plată în ultimele 12 luni premergătoare concediului de odihnă ; alocaţia de stat pentru copii nu se plăteşte dacă salariatul efectuează un alt concediu fără plată în cursul

Scanned with OKEN Scanner

unui an calendaristic, în afara unui prim concediu fără plată de pînă la 15 zile lucrătoare ; perioadele de concedii fără plată acordate personalului didactic, care depășesc 60 zile calendaristice într-un an școlar, nu se consideră vechime în învățămînt ; în calculul vechimii necesare pentru acordarea concediului de odihnă se includ numai concediile fără plată pînă la 30 zile în cursul unui an calendaristic.

1.18. **DREPTUL DE A FOLOSI CONDIȚIILE CREATE PENTRU RECREARE ȘI RIDICAREA NIVELULUI DE CULTURĂ.** Printre drepturile prevăzute de art. 19 litera g din Codul Muncii acordate salariaților, în scopul refacerii capacității de muncă este înscris și acela cu privire la folosirea condițiilor create de societatea socialistă pentru recreare și ridicarea nivelului de cultură. Realizarea acestui drept se asigură prin grija conducerii unității și a organului sindical sub diferite forme. Fără să ne propunem de a prezenta toate aceste forme enumerăm totuși cîteva din acestea astfel cum se desprind din diferitele indicații date de Consiliul Central al Uniunii Generale a Sindicatelor împreună cu Consiliul Culturii și Educației Socialiste sau cu Consiliul Național al Femeilor astfel :

a) pentru organizarea plăcută și instructivă a timpului liber al salariaților și a membrilor din familie au fost date îndrumări ca activității de turism să i se confere un caracter permanent și o largă bază de masă. Organizarea acestei activități trebuie să facă parte integrantă din activitatea Comitetului Sindicatelor. În colaborare cu organele U.T.C. și agențiile O.N.T. organelor sindicale le revin îndatorirea să organizeze cu regularitate acțiuni turistice cu participarea oamenilor muncii și a membrilor de familie, acțiuni care să fie urmate de programe artistice și sportive, în scopul petrecerii cît mai plăcute a timpului liber ;

b) organizarea unei vieți artistice cît mai dezvoltate în unitate, în special în unitățile mari unde lucrează mulți salariați tineri, prin înființarea de formații sau cercuri artistice diferite care să fie programate să prezinte periodic spectacole în fața salariaților unității sau pe scenele caselor de cultură, precum și să participe la organizarea de mari spectacole de ansamblu alături de alte formații artistice. Pe această linie amintim posibilitatea stimulării activității artistice prin înființarea de teatre populare de amatori pentru care există regulamentul privind organizarea și funcționarea teatrelor populare de amatori ;

c) organizarea de acțiuni cultural-educative în domeniul consolidării familiei, popularizarea și cunoașterea de către oamenii muncii

Scanned with OKEN Scanner

a prevederilor legislației, organizarea de expuneri, simpozioane, seri de întrebări și răspunsuri și alte forme de manifestări educative;

d) prezentarea periodică de către comitetele sindicale care au aparate de proiecție cinematografică, fără plată, filme artistice și documentare pe teme de muncă, familie, educație pedagogică, sanitară etc.;

e) organizarea unor acțiuni dedicate tineretului pentru: întîlniri cu personalități de seamă ale științei, tehnicii, culturii și artei; dezbateri pe probleme literar-artistice; conferințe, concursuri pe diferite teme; manifestări specifice tinerelor fete etc.

1.19. **DREPTUL LA CONCEDIUL DE MATERNITATE.** Dreptul la concediu de maternitate și implicit la plata acestui concediu este prevăzut de art. 144 din Codul Muncii și reglementat prin H.C.M. nr. 880/1965, completată prin H.C.M. nr. 1356/1968. Salariatele au dreptul la ajutoare de maternitate pentru: sarcină și lehuzie; îngrijirea copilului bolnav.

Concediul pentru maternitate este de 112 zile din care 52 de zile înainte de naștere (concediu de sarcină) și 60 de zile după naștere (concediu de lehuzie). Cele două feluri de concedii se pot compensa între ele. În cazul în care copilul se naște mort sau moare după naștere durata de lehuzie este de 42 zile calendaristice, iar dacă moartea copilului survine după 42 de zile de la naștere, concediul de lehuzie încetează. Salariatele cărora le moare copilul după naștere și înfiază imediat alt copil beneficiază de concediu pentru lehuzie.

Cuantumul ajutorului de maternitate se calculează astfel: 85% pentru salariatele cu o vechime neîntreruptă în muncă de peste 12 luni; 65% pentru salariatele cu o vechime neîntreruptă în muncă de 6—12 luni; 50% pentru salariatele cu o vechime neîntreruptă în muncă pînă la 6 luni.

Pentru salariatele care nasc al treilea copil și următorii, ajutorul este de 94% indiferent de vechimea neîntreruptă în muncă.

Contractele de muncă ale salariatelor în caz de graviditate, în timpul concediului de maternitate, în perioada de alăptare și în perioada cît îngrijesc copilul bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani nu pot fi desfăcute din inițiativa unității (art. 146 din Codul Muncii); de asemenea se prevede că salariatele ale căror contracte de muncă au fost desfăcute înainte de a intra în contractul de maternitate, au dreptul de ajutor de maternitate în cazul în care nașterea s-a produs în perioada de 9 luni de la data desfacerii contractului de muncă.

În directă legătură cu dreptul de care beneficiază salariatele ca urmare a nașterii este și dreptul prevăzut de art. 156 din Codul

Scanned with OKEN Scanner

Muncii ; acordarea de pauze în cursul programului de lucru pentru alimentarea și îngrijirea copilului de o jumătate de oră la intervale de cel mult 3 ore, la această pauză adăugîndu-se și timpul necesar deplasării dus și întors la locul unde se găsește copilul. Timpul acordat pentru alăptare inclusiv deplasările nu poate depăși 2 ore zilnic. Pauzele se acordă pînă la 12 luni în cazul unor copii prematuri, distrofică sau al celor care necesită măsuri deosebite de îngrijire ; pentru prelungirea acestui concediu este necesară recomandarea medicală. Pauzele pentru alimentarea și îngrijirea copilului pot fi înlocuite — la cererea mamei — cu reducerea programului de lucru cu 2 ore zilnic.

Pentru îngrijirea copilului bolnav și pînă la împlinirea vîrstei de 3 ani se acordă salariatelor — cu avizul medical — concedii pentru îngrijirea acestora, plata făcîndu-se după criteriile prevăzute în cazul ajutorului pentru incapacitate temporară de muncă. Durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav variază în raport cu boala copilului, iar în cazul internării în spital și al solicitării medicale ca mama salariată să se interneze cu copilul, concediul se acordă pe toată perioada internării. În cazul în care se acordă salariatei concediu medical pentru îngrijirea copilului în continuare la domiciliu după ieșirea din spital, concediul nu poate fi mai mare de 21 zile. Dacă copilul este bolnav de boli transmisibile salariata primește concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav astfel : 14 zile pentru rujeolă ; 21 zile pentru tuse convulsivă ; 14 zile pentru varicelă ; 14 zile pentru parotidită epidermică ; 5 zile pentru rubeolă ; 21 zile pentru scarlatină. Pentru copiii care au fost bolnavi de poliomelită și au rămas cu sechele, concediul medical al mamelor este de pînă la 90 zile. pentru copiii imobilizați în gips se acordă un concediu pînă la 90 zile.

1.20. **DREPTUL LA PENSIE PENTRU LIMITĂ DE VÎRSTĂ.** Acest drept este enumerat de art. 19 litera i din Codul Muncii și de art. 145 din același cod, și este reglementat prin legea nr. 27/1965 și H.C.M. nr. 252/1967, republicate în Buletinul oficial nr. 116/1972.

Categoriile de pensii de care beneficiază salariații sînt : pentru limită de vîrstă ; de invaliditate ; de urmași.

Grupele locurilor de muncă în care se încadrează salariații pentru stabilirea și calcularea dreptului la pensie sînt :

a) grupa I de muncă, în care se încadrează locurile de muncă cu condiții vătămătoare, foarte grele sau foarte periculoase ;

b) grupa II de muncă, în care se încadrează locurile de muncă cu condiții vătămătoare grele sau periculoase ;

c) grupa III de muncă, în care se încadrează celelalte locuri de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Pentru fiecare an efectiv lucrat în locurile de muncă încadrate în grupele I şi II, se acordă următoarele sporuri de vechime în muncă: 6 luni pentru cei care au lucrat în locurile de muncă din grupa I; 3 luni pentru cei ce au lucrat în locurile de muncă din grupa II.

Condiţiile pentru înscrierea salariaţilor la pensie integrală pentru limită de vîrstă sînt: vechimea în muncă şi vîrsta. În cazul salariaţilor care au lucrat în locuri de muncă încadrate în grupa III, vechimea minimă cerută de lege este de 25 ani pentru bărbaţi şi 20 ani pentru femei. În ceea ce priveşte vîrsta aceasta diferă şi anume: dacă înscrierea la pensie se face din iniţiativa unităţii, pensionarea nu poate avea loc decît după vîrsta de 62 ani pentru bărbaţi şi de 57 ani pentru femei; pentru profesorii şi conferenţiarii din învăţămîntul superior precum şi pentru directorii, directorii adjuncţi ştiinţifici, secretarii ştiinţifici, şefii de sector şi de laborator din cercetarea ştiinţifică, propunerea de pensionare din iniţiativa unităţii se poate face numai după ce salariaţii care ocupă aceste funcţii au împlinit vîrsta de 65 de ani bărbaţii şi 60 ani femeile.

În cazul în care salariatul însuşi solicită ieşirea la pensie, aceasta o poate face după împlinirea vîrstei de 60 ani bărbaţii şi 55 ani femeile, dacă au vechimea completă de 25 respectiv 20 ani.

Pentru salariaţii care au lucrat în locuri de muncă încadrate în grupele I şi II şi au vechime în muncă de 25 ani bărbaţii şi 20 ani femeile, vîrstele de pensionare se reduc cu cîte: 6 luni pentru fiecare an efectiv lucrat în locurile de muncă din grupa I şi 3 luni pentru fiecare an efectiv lucrat în locurile de muncă din grupa II. Vîrstele de pensionare se reduc numai cu ani întregi, fără a putea fi mai mici de 50 ani.

Vîrstele de pensionare pentru femei se reduc cu: 1 an pentru femeile care au născut 3 copii şi i-au cresut pînă la vîrsta de 10 ani; 2 ani pentru cele care au născut 4 copii şi i-au crescut pînă la vîrsta de 10 ani; 3 ani pentru cele care au născut 5 copii sau mai mulţi şi i-au crescut pînă la vîrsta de 10 ani.

Pentru personalul navigant profesionist din aeronautica civilă, pensia pentru limită de vîrstă se acordă dacă sînt întrunite cumulativ următoarele două condiţii: să aibă vîrsta de 50 de ani atît bărbaţii cît şi femeile; să aibă o vechime în muncă de minimum 25 ani bărbaţii şi 20 ani femeile în funcţia de personal navigant. Se prevede că acest personal poate să primească şi o pensie numită pensie tranzitorie înainte de împlinirea vîrstei de 50 de ani, dacă avînd vechimea de cel puţin 25 ani bărbaţii şi 20 ani femeile în calitate de personal navigant, este propus pentru pensionare ca urmare a constatării de către organul medical că nu mai corespunde

Scanned with OKEN Scanner

din punct de vedere psihofizic pentru executarea funcţiilor de personal navigant.

Personalul artistic din instituţiile artistice, care are o vechime efectivă în profesie de 25 ani bărbaţii şi 20 ani femeile, are dreptul la pensie integrală pentru limită de vîrstă la împlinirea de 50 ani bărbaţii şi 45 ani femeile dacă au îndeplinit anumite funcţii enumerate limitativ de H.C.M. 252/1967. Acest personal beneficiază şi de sporul de vechime ce se acordă salariaţilor care lucrează în locuri de muncă încadrate în grupa I. Aceiaşi hotărîre enumeră şi altă categorie de personal artistic care are drept la pensia integrală pentru limită de vîrstă, în condiţiile stabilite pentru salariaţii care lucrează în locuri de muncă încadrate în grupa II; de asemenea prevede condiţia de a-şi fi desfăşurat activitatea în anumite institute de artă specificate limitativ.

Salariaţii care nu îndeplinesc condiţiile de vechime prevăzute pentru obţinerea pensiei integrale pentru limită de vîrstă au dreptul la pensie la împlinirea vîrstei de 62 ani bărbaţii şi 57 ani femeile, dacă au cel puţin 10 ani vechime în muncă, pensia calculîndu-se proporţional cu numărul anilor de muncă.

Cuantumul pensiei integrale pentru limită de vîrstă se stabileşte aplicîndu-se la salariul tarifar care se ia în considerare la calculul pensiei, procentele de bază prevăzute în art. 13 din Legea nr. 27/1966, republicată şi anume:

Salariul tarifar (lei)	Pentru locurile de muncă cu condiţii foarte vătămătoare, foarte grele sau foarte periculoase (grupa I)		Pentru locurile de muncă cu condiţii vătămătoare, grele sau periculoase (grupa a II-a)		Pentru celelalte locuri de muncă (grupa a III-a)	
	Pensia în procente din salariul tarifar	Cuantumul minim al pensiei (lei)	Pensia în procente din salariul tarifar	Cuantumul minim al pensiei (lei)	Pensia în procente din salariul tarifar	Cuantumul minim al pensiei (lei)
pînă la 800	95	—	90	—	85	—
de la 801 la 900	90	760	85	720	80	680
„ 901 „ 1 200	85	810	80	765	75	720
„ 1 201 „ 1 600	80	1 020	75	960	70	900
„ 1 601 „ 2 000	75	1 280	70	1 200	65	1 120
„ 2 001 „ 2 500	70	1 500	65	1 400	60	1 300
**) peste 2 500	65	1 750	60	1 625	60	1 500

În ceea ce privește salariații care au lucrat în locuri de muncă încadrate în grupa I și II, acestora li se aplică procentele de bază de mai sus dacă au lucrat efectiv în aceste locuri cel puțin 20 ani. În cazul în care salariații din aceste grupe de muncă au vechime mai mică de 20 ani în grupa respectivă, la cuantumul pensiei rezultat din aplicarea procentelor de bază se adaugă suma rezultată din aplicarea următoarelor sporuri procentuale: 0,5% din salariul tarifar pentru fiecare an lucrat efectiv în locuri de muncă încadrate în grupa I și 0,25% din salariul tarifar pentru fiecare an lucrat efectiv pentru locuri de muncă încadrate în grupa II. Pentru fiecare an de vechime peste vechimea minimă necesară obținerii pensiei integrale pentru limită de vîrstă se acordă un procent suplimentar de 0,5% aplicat la salariul tarifar.

Actele necesare pentru stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă pe care trebuie să le cuprindă dosarul de pensie întocmit de unitate sînt: adresa unității către oficiul de pensie; cererea salariatului pentru înscrierea la pensie, declarațiile salariatului pensionabil (dacă a mai avut pensie sau ajutor social, dacă rămîne în continuare salariat sau își încetează contractul de muncă pe data înscrierii la pensie); carnetul de muncă original și copie; adeverința privind salariile pe perioada de 60 luni, care constituie baza de calcul a pensiei.

Precizăm că unitatea care depune dosarul la organul de pensii poartă răspunderea pentru corecta întocmire a carnetului de muncă (completările pe bază de acte și sub semnătură), precum și pentru depunerea în termen a dosarului complet la oficiul de pensii. O atenție deosebită trebuie să se dea desfacerii contractului de muncă al salariatului pensionat, cunoscîndu-se că unitatea nu este în drept să desfacă contractul de muncă al salariatului propus la pensie înainte de a primi decizia de la organul de pensii. Numai după aceasta unitatea va comunica oficiului de pensii data desfacerii contractului de muncă sau dacă pensionatul este menținut în continuare în funcție.

1.21. **DREPTUL LA PENSIE DE INVALIDITATE.** Pensia de invaliditate se acordă salariaților care au pierdut total sau parțial capacitatea de muncă.

Invalidițăile care dau dreptul la pensie sînt de 3 grade în raport cu incapacitatea de muncă și anume: a) invaliditatea de gradul I caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și nevoia de îngrijire și supraveghere a invalidului de către altă persoană; b) invaliditatea de gradul II caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu posibilitatea invalidului de a se servi fără ajutorul altei persoane; c) invaliditatea de gradul III caracterizată prin pierderea parțială a capacității de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

Legea clasifică pensia de invaliditate după cauzele care o provoacă în: pensie de invaliditate cauzată de accident de muncă sau boală profesională, pensie de invaliditate cauzată de accident în afară de muncă sau boală obişnuită.

Accidentele de muncă pot surveni în următoarele împrejurări: a) în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu în incinta unităţii în care lucrează salariatul sau în incinta altei unităţi în care a fost trimis să lucreze precum şi în orice loc unde îşi îndeplinesc îndatoririle sale de serviciu; b) pentru cei care îndeplinesc sarcini de stat sau obşteşti, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini; c) înainte de începerea sau după încetarea lucrului, dacă salariatul se află pentru interese legate de serviciu în incinta unităţii, a altei unităţi sau în orice loc de muncă unde îşi exercită îndatoririle de serviciu; d) în timpul pauzelor care au loc în desfăşurarea programului de muncă; e) în timpul deplasării de la locuinţă sau spre locul de muncă şi de la locul de muncă spre locuinţă, sau în timpul deplasării periodice pentru vizitarea familiei de către salariaţii nelocalnici care au acest drept; se cere condiţia însă ca accidentul să se fi produs în perioada necesară pentru deplasare; f) în timpul deplasării în interes de serviciu în aceiaşi sau în altă localitate; g) în timpul şi din cauza îndeplinirii obligaţiilor militare.

Pensia de invaliditate poate fi urmarea şi a unor boli profesionale datorită condiţiilor de muncă. De asemenea pensia se acordă şi în cazul în care invaliditatea s-a ivit ulterior accidentului de muncă sau îmbolnăvirii profesionale, cu condiţia să se constate că invaliditatea este consecinţa acestora.

Cuantumul pensiei de invaliditate, cauzată de accident de muncă sau boală profesională se stabileşte aplicîndu-se la salariul tarifar care se ia în considerare la calculul pensiei următoarele procente stabilite pe grupe de muncă:

a) pentru gradul I de invaliditate:

Grupele I şi II de muncă

Salariul tarifar (lei)	Pensia în procente din salariul tarifar	Cuantumul minim al pensiei (lei)
pînă la 1 000	95	—
de la 1 001 la 1 100	90	950
„ 1 101 „ 1 200	85	990
„ 1 201 „ 1 600	80	1 020
„ 1 601 „ 2 000	75	1 280
„ 2 001 „ 2 500	70	1 500
„ 2 501 „ 3 000	65	1 750
peste 3 000	65	1 950

Scanned with OKEN Scanner

Cuantumul pensiei de invaliditate cauzată de accident de muncă sau boală profesională se stabilește aplicîndu-se la salariul tarifar care se ia în considerare la calculul pensiei, următoarele procente:

Grupa III de muncă

Salariul tarifar (lei)	Pensia în procente din salariul tarifar	Cuantumul minim al pensiei (lei)
pînă la 800	95	—
de la 801 la 900	90	760
„ 901 „ 1 000	85	810
„ 1 001 „ 1 100	80	850
„ 1 101 „ 1 200	75	880
„ 1 201 „ 1 600	70	900
„ 1 601 „ 2 000	65	1 120
„ 2 001 „ 2 500	60	1 300
peste 2 500	60	1 500

b) pentru gradul II de invaliditate, cuantumul pensiei este de 85 la sută din pensia stabilită pentru gradul I:

c) pentru gradul III de invaliditate, cuantumul pensiei este de 60 la sută din pensia stabilită pentru gradul I.

Salariații beneficiază și de pensie de invaliditate cauzată de accident în afară de muncă sau boală obișnuită, dacă au la data ivirii invalidității, o vechime în muncă ce variază în raport cu vîrsta astfel cum rezultă din tabelul de mai jos:

Vîrsta la data ivirii invalidității	Vechimea minimă în muncă (ani)		
	bărbați	femei	angajați după absolvirea studiilor superioare
pînă la 20 ani	1	1	—
de la 20 ani la 22 ani	2	1	1
„ 22 ani „ 25 ani	3	2	
„ 25 ani „ 30 ani	6	4	
„ 30 ani „ 35 ani	9	6	4
„ 35 ani „ 40 ani	12	9	7
„ 40 ani „ 45 ani	14	11	9
„ 45 ani „ 50 ani	16	13	11
„ 50 ani „ 55 ani	18	15	13
„ 55 ani „ 60 ani	20	16	15
peste 60 ani	22	17	17

Scanned with OKEN Scanner

Pentru salariaţii bolnavi de tuberculoză nu se cere îndeplinirea vreunei condiţii de vechime în muncă. Pensia de invaliditate se acordă dacă invaliditatea a survenit în timpul activităţii salariate sau a îndeplinirii obligaţiilor militare, precum şi în termen de 90 zile de la încetarea activităţii salariate sau a obligaţiilor militare; în ultima situaţie se cere însă ca militarul să fi avut calitatea de salariat înainte de îndeplinirea obligaţiilor militare.

De asemenea se acordă pensie de invaliditate şi atunci cînd invaliditatea s-a ivit în termen de un an de la încetarea activităţii salariate sau a obligaţiilor militare, dacă se constată că invaliditatea este consecinţa unei boli contractate ori a unui accident survenit în timpul activităţii salariate sau a îndeplinirii obligaţiilor militare.

Cuantumul pensiei de invaliditate cauzată de accident în afară de muncă sau boală obişnuită, pentru salariaţii care au vechime prevăzută de art. 23 din lege, se stabileşte astfel:

a) pentru gradul I de invaliditate:

Salariul tarifar (lei)	Pensia în procente de bază din salariul tarifar	Cuantumul minim al pensiei la procentul de bază (lei)
pînă la 800	60	—
de la 801 la 900	55	480
„ 901 „ 1 200	50	495
„ 1 201 „ 1 600	45	600
„ 1 601 „ 2 000	40	720
„ 2 001 „ 2 500	35	800
**) peste 2 500	35	875

**) Pentru fiecare an de vechime în muncă, pînă la vechimea de 5 ani, se acordă un procent suplimentar de 1 la sută din salariul tarifar; pentru fiecare an care depăşeşte această vechime se acordă un procent suplimentar de 0,5 la sută din salariul tarifar

b) pentru gradul II de invaliditate, cuantumul pensiei este de 85 la sută din pensia de invaliditate de gradul I

c) pentru gradul III de invaliditate, cuantumul pensiei este de 60 la sută din pensia de invaliditate de gradul I.

Beneficiază de pensie de invaliditate cauzată de accident în afară de muncă sau boală obişnuită şi salariaţii care au o vechime mai mică decît cea prevăzută la art. 23 din legea dar nu mai puţin de o jumătate din această vechime, pensia calculîndu-se potrivit celor arătate în tabelul de mai sus.

Scanned with OKEN Scanner

Pensionarii de invaliditate de gradul I au dreptul, pe lîngă pensie, şi la o indemnizaţie pentru îngrijire de 300 lei lunar.

Din cauză că incapacitatea de muncă poate să nu fie constantă, pensionarii de invaliditate sînt supuşi revizuirii medicale periodice cu excepţia celor care: prezintă invalidităţi ireversibile; au împlinit vîrsta de 55 ani bărbaţii şi 50 ani femeile; au împlinit vîrsta necesară pentru acordarea pensiei pentru limită de vîrstă dacă pensionarea acestora se face la vîrste mai mici decît 55 ani bărbaţii şi 50 ani femeile.

Pensionarii de invaliditate de orice grad la împlinirea vîrstei de 60 ani bărbaţii şi 55 ani femeile, cu excepţia celor a căror invaliditate a fost cauzată de un accident de muncă sau de o boală profesională, vor fi trecuţi din oficiu în categoria pensionarilor pentru limită de vîrstă, cu menţinerea cuantumului pensiei de invaliditate, inclusiv a indemnizaţiei de îngrijire acordată invalizilor de gradul I. La cererea lor, pensionarii de invaliditate ale căror pensii au fost transformate, din oficiu în pensii pentru limită de vîrstă, pot cere calcularea pensiei astfel transformate, aplicîndu-se prevederile art. 13 sau art. 14, la îndeplinirea condiţiilor necesare obţinerii pensiei pentru limită de vîrstă.

Actele necesare pentru dosarul de pensie de invaliditate sînt aceleaşi ca şi în cazul pensiei pentru limită de vîrstă cu specificarea necesităţii de a se preciza distinct în adresa unităţii către oficiul de pensii data la care a încetat plata ultimului ajutor pentru incapacitate temporară de muncă.

1.22. **DREPTUL LA PENSIE PENTRU URMAŞI.** Au drept la pensie de urmaşi membrii de familie ai salariatului (pensionarului) decedat şi anume: copiii, soţia, soţul, părinţii, fraţii şi surorile. Membrii de familie au dreptul la pensia de urmaşi dacă persoana decedată era pensionar, sau dacă, la data decesului, îndeplinea condiţiile pentru obţinerea unei pensii. Dacă persoana decedată nu era pensionar, dar îndeplinea condiţiile de vechime în muncă prevăzute pentru acordarea pensiei integrale pentru limită de vîrstă, membrii de familie au dreptul la pensia de urmaşi, indiferent de data cînd a survenit decesul susţinătorului.

Condiţiile pe care trebuie să le îndeplinească membrii de familie, pentru a beneficia de pensia de urmaşi — în condiţiile Legii nr. 27/1966 şi H.C.M. nr. 252/1967 — sînt următoarele:

● **Copiii** au dreptul la pensia de urmaşi: a) pînă la vîrsta de 16 ani sau, dacă continuă studiile, pînă la terminarea acestora, fără a depăşi vîrsta de 25 ani; b) dacă s-au aflat în stare de invaliditate de orice grad, înainte de împlinirea vîrstelor de 16 ani, respectiv 25 ani, pe toată durata invalidităţii.

Scanned with OKEN Scanner

Copiii se consideră că se află în întreţinerea susţinătorului prin calitatea de copii şi au dreptul la pensie de urmaşi, chiar dacă celălalt părinte rămas în viaţă este încadrat în muncă ; au dreptul la pensie de urmaşi şi copiii înfiaţi.

● **Soţia** sau soţul au dreptul la pensie de urmaşi dacă : a) a împlinit vîrsta de 55 ani soţia şi 60 de ani soţul, pe tot timpul vieţii ; b) la data decesului unuia dintre soţi, soţul supravieţuitor are unul sau mai mulţi copii, pînă cînd copiii împlinesc vîrtsa de 16 ani sau dacă continuă studiile pînă la terminarea acestora fără a depăşi vîrsta de 25 ani şi pînă la căsătoria sau decesul lor înainte de împlinirea acestor vîrste ; c) se află în stare de invaliditate, de orice grad pe toată durata invalidităţii.

De asemenea, soţia are drept la pensie de urmaşi, pe tot timpul vieţii, dacă : a) a împlinit vîrsta de 50 ani şi a născut, pînă la data decesului susţinătorului, 5 sau mai mulţi copii ; b) a împlinit vîrsta de 50 ani şi are cel puţin 20 ani de căsătorie cu soţul decedat, iar dacă are între 15 şi 20 ani de căsătorie, are dreptul la pensie la împlinirea aceleiaşi vîrste, însă pensia se calculează proporţional cu anii de căsătorie. Pentru a putea obţine pensia de urmaşi Legea impune condiţia ca soţia sau soţul să nu fie încadrat în muncă sau să nu exercite o profesie sau o meserie pe cont propriu. Soţia sau soţul care nu se află în situaţia de a i se acorda pensie de urmaş, neîndeplinind condiţiile prevăzute mai sus, va primi totuşi o pensie temporară pînă la încadrarea în muncă, dar nu mai mult de 6 luni de la data decesului celuilalt soţ.

● **Părintele** are dreptul la pensie de urmaşi dacă : a) a împlinit vîrsta de 60 ani tatăl, sau 55 ani mama, pe tot timpul vieţii ; b) a devenit invalid de orice grad, pe toată durata invalidităţii. Părintele nu are obligaţia să facă dovada că se află efectiv în întreţinerea copilului decedat, însă trebuie să ateste prin declaraţie că nu este încadrat în muncă sau nu exercită o profesie ori o meserie pe cont propriu. Precizăm că ambii părinţi au dreptul la pensie în urma decesului copilului, dacă se încadrează în prevederile legii pentru fiecare dintre ei.

● **Fraţii** şi **surorile** au dreptul la pensie de urmaşi în următoarele condiţii : a) pînă la vîrsta de 16 ani sau, dacă continuă studiile, pînă la terminarea acestora, fără a depăşi vîrsta de 25 ani ; dacă s-au aflat în stare de invaliditate de orice grad, înainte de împlinirea vîrstei de 16 ani, respectiv 25 ani, pe toată durata invalidităţii. Fraţii şi surorile beneficiază de pensie dacă îndeplinesc următoarele condiţii : ambii părinţi sînt decedaţi, nu primesc pensie, nu sînt încadraţi în muncă ; nu exercită o profesie sau meserie pe cont propriu.

Deoarece pensia de urmaşi are ca scop asigurarea existenţei membrilor de familie ai susţinătorului decedat, lipsiţi de mijloace de trai,

Scanned with OKEN Scanner

se prevede prin Legea 27/1966 (art. 34) un drept de pensie pentru persoanele : (soţ, soţie ori unul dintre părinţii decedatului) care îngrijesc unul sau mai mulţi copii, fraţi sau surori ai decedatului, pînă la împlinirea vîrstei de 16 ani ori pînă la căsătoria sau decesul lor, intervenite înainte de împlinirea acestei vîrste.

Cuantumul pensiei de urmaşi se stabileşte luîndu-se ca bază de calcul : a) pensia susţinătorului decedat, dacă era pensionar ; b) pensia pentru limită de vîrstă ce s-ar fi cuvenit susţinătorului decedat; pensia corespunzătoare gradului I de invaliditate ce s-ar fi cuvenit celui decedat, diferenţiată după cauza care a provocat decesul. Asupra bazei de calcul se aplică unul din următoarele procente : 100% pentru 3 sau mai mulţi urmaşi ; 75% pentru 2 urmaşi ; 50% pentru un urmaş.

Actele necesare pentru acordarea pensiei de urmaşi sînt : copii certificate de la unitate de pe actele de naştere şi de deces al susţinătorului şi de pe actul de căsătorie al soţului ; adeverinţă pentru copilul urmaş care a împlinit 16 ani din care să rezulte că este în continuare de studii ; declaraţii cu privire la situaţia personală a soţului sau o copiilor urmaşi. Atît în cazul părinţilor cît şi al fraţilor şi surorilor, D. nr. 389/1972 a prevăzut necesitatea atestării de către Comitetele executive ale consiliilor populare că cei în cauză au fost în întreţinerea susţinătorului decedat.

1.23. **DREPTUL LA PENSIE SUPLIMENATRĂ.** Acest drept se bazează pe principiul mutualităţii între salariaţi, acordîndu-se în afara pensiei de asigurări sociale. Fondurile se formează din contribuţia de 2% a tuturor salariaţilor asupra salariului tarifar lunar de încadrare.

Contribuţia de 2% nu se reţine pe timpul cît salariatul se află în incapacitate temporară de muncă,în concediu de studii, în concediu fără plată pînă la 30 zile într-un an calendaristic ; toate aceste perioade se consideră ca perioade de contribuţie, deşi nu se reţine contribuţia. Nici în cazul concediilor fără plată mai mari de 30 zile nu se reţine contribuţia, însă în acest caz perioada de concediu nu se consideră ca perioadă de contribuţie.

Salariaţii care au contribuit cel puţin 20 ani la fondul de pensii suplimentare, beneficiază de pensie suplimentară în cuantumul de 16% din salariul tarifar folosit la calcularea pensiei de asigurări sociale.

Pentru cei care au contribuit la fondul de pensii mai puţin de 20 ani, legea prevede că pensia suplimentară se stabileşte în raport de timpul de cotizare şi de salariu tarifar folosit la calcularea pensiei de asigurări sociale astfel : 14% din salariu pentru timpul între 10—20 ani; 12% pentru timpul între 8 şi 10 ani inclusiv ; 10% pentru timpul între 5 şi 8 ani inclusiv ; 7% pentru timpul între 2 şi 5 ani ; 5% pentru timpul de la 1 la 2 ani.

Scanned with OKEN Scanner

1.24. **DREPTUL LA AJUTORUL SOCIAL.** Salariaţii care nu îndeplinesc condiţiile pentru obţinerea unei pensii şi sînt lipsiţi de mijloace proprii au drept la ajutor social. Ajutorul social se acordă dacă persoana îndeplineşte următoarele condiţii : să nu aibă mijloace materiale proprii de existenţă ; să aibă vîrsta şi vechimea în muncă sau starea de invaliditate şi vechimea în muncă (62 ani bărbaţii şi 57 ani femeile şi o vechime în muncă de cel puţin 5 ani efectiv lucraţi şi dovediţi cu acte ; invalizii de orice grad în urma unei boli obişnuite sau a unui accident în afară de muncă dacă au lucrat efectiv cel puţin $^1/_4$ din vechimea necesară pentru acordarea pensiei de invaliditate, dar care nu îndeplinesc condiţiile de pensionare).

Cuantumul lunar al ajutorului social este următorul :

Categoria de ajutorul social	lei	
	Mediul urban	Mediul rural
pentru limită de vîrstă	375	300
pentru invaliditate de gradul I	375	300
pentru invaliditate de gradul II	300	250
pentru invaliditate de gradul III	250	200
pentru 3 urmaşi sau mai mulţi	375	300
pentru 2 urmaşi	300	250
pentru 1 urmaş	275	200

1.25. **DREPTUL UCENICILOR LA AJUTOR MATERIAL.** În ceea ce priveşte ucenicii care se califică la locul de muncă, art. 160 din Codul Muncii, prevede că aceştia primesc ajutoare, deşi nu au în această perioadă calitatea de salariaţi. În aplicarea acestei prevederi Mnisterul Muncii a precizat că drepturile de asigurări sociale, respectiv indemnizaţiile în cazul incapacităţii temporare de muncă, a concediilor de maternitate precum şi în caz de carantină, urmează să fie plătite, pe baza certificatelor medicale, **din fondul asigurărilor sociale, în cuantum de 85% din indemnizaţia lunară.** S-a mai precizat că perioada uceniciei, pentru care se pot plăti aceste indemnizaţii, cuprinde atît pregătirea teoretică şi de practică în producţie cît şi vacanţele.

În condiţiile prevăzute de legea nr. 27/1966 privind pensiile de asigurări sociale de stat, ucenicii au dreptul şi la pensie de **invaliditate, survenită în timpul şi din cauza efectuării practicii profesionale** în cuantumul fix prevăzut de art. 18 din H.C.M. nr. 252/1967 de 650 lei pentru cei încadraţi în gradul I de invaliditate, 520 lei pentru cei

Scanned with OKEN Scanner

încadrați în gradul II de invaliditate și 358 lei pentru cei încadrați în gradul III de invaliditate.

Cît privește acordarea ajutoarelor materiale s-a considerat că ucenicii pot primi ajutorul în limita duratei prevăzute de art. 27 din Hotărîrea nr. 880/1965, **respectiv nu mai mult de 6 luni în interval de un an în caz de accident sau boală, 12 luni în ultimii 2 ani în caz de T.B.C.** etc., **iar în caz de maternitate,** ucenicele, potrivit art. 155 din Codul Muncii și art. 14 din Hotărîrea nr. 880/1965, **au dreptul la un concediu de 112 zile.**

În situația cînd concediile pentru incapacitatea temporară de muncă și pentru maternitate se prelungesc după încheierea perioadei de ucenicie, sau dacă această situație survine între absolvire și angajare, drepturile ce se acordă sînt similare cu cele stabilite pentru angajați, care, potrivit prevederilor art. 24 din Hotărîrea nr. 880/1965, au dreptul la indemnizații, atunci cînd contractul de muncă nu se desface din vina lor și se găsesc, la acea dată, în incapacitate temporară de muncă sau cînd incapacitatea apare în termen de 90 de zile de la data încetării activității.

Ținînd seama de faptul că ucenicii sînt obligați să se prezinte la unitate în termen de 30 de zile după absolvire, s-a considerat că aceștia au dreptul să beneficieze de indemnizații din fondul asigurărilor sociale în caz de boală, pentru maternitate și deces dacă situațiile respective intervin **în termen de cel mult 30 de zile de la expirarea contractului de ucenicie.**

Prevederile art. 160 din Codul Muncii nu sînt aplicabile elevilor școlilor profesionale. [1]

1.26. **DREPTUL DE A SE ORGANIZA ÎN ORGANIZAȚII SINDICALE.** Acest drept este prevăzut de art. 19, litera k din Codul Muncii și este în deplină concordanță cu prevederile din capitolul 8 al Codului cu privire la rolul sindicatelor în țara noastră și cu prevederile din Constituție privitoare la dreptul de asociere al cetățenilor.

Sindicatele sînt organizații profesionale de masă și funcționează pe baza statutelor proprii ale Uniunii Generale a Sindicatelor, ale Uniunilor pe ramuri de activitate și ale organizațiilor sindicale din unități. Unitatea de bază a Uniunii Generale a Sindicatelor este sindicatul în cadrul căruia se organizează grupe pe locuri de muncă (secții, echipe, brigăzi, schimburi). Organul superior al sindicatului este Adunarea generală sau Conferința. Pe ramuri de producție se organizează uniunile sindicatelor pe ramuri; organul superior al Uniunii sindicatelor pe ramură de producție este Conferința. Prin afilierea uniunilor sindicatelor

---

[1]) După I. Stoian, Viața Economică, Supliment nr. 49/1973.

Scanned with OKEN Scanner

pe ramuri de producţie este organizată Uniunea Generală a Sindicatelor din România; organul suprem de conducere al Uniunii Generale a Sindicatelor este Congresul. Organul de conducere al Uniunii Generale a Sindicatelor între congrese este Consiliul Central. Consiliul Central alege din rîndurile membrilor săi Comitetul Executiv şi Secretariatul.

Uniunea Generală a Sindicatelor are organe teritoriale pe întregul teritoriu al ţării.

Dreptul salariaţilor de a se organiza în organizaţii sindicale conferă acestor organizaţii o serie de îndatoriri privind activitatea unităţii ; enumerăm pe cele mai importante :

— să participe activ la întreaga activitate de conducere a unităţii ;

— să îmbunătăţească conţinutul consfătuirilor de producţie şi al adunărilor grupelor sindicale ;

— să organizeze în bune condiţii întrecerea socialistă ca o puternică mişcare de masă ;

— să contribuie la introducerea realizărilor ştiinţei şi tehnicii în producţie ;

— să stimuleze în rîndurile colectivelor de muncă pasiunea pentru promovarea noului în producţie contribuind la dezvoltarea activităţii de invenţii şi inovaţii ;

— să participe activ la activitatea de pregătire profesională a salariaţilor ;

— să vegheze la înfăptuirea consecventă a principiului socialist al retribuţiei după cantitatea şi calitatea muncii, la încadrarea corectă a salariaţilor în categorii şi clase de salarizare corespunzător pregătirii profesionale şi stagiului în producţie ;

— să acorde o atenţie deosebită elaborării contractelor colective şi să îmbunătăţească prevederile acestora ;

— să-şi intensifice controlul obştesc asupra protecţiei muncii, urmărind îndeaproape felul cum sînt respectate şi aplicate prevederile legislaţiei muncii ;

— să mobilizeze salariaţii pentru îndeplinirea sarcinilor de plan ale unităţii ;

— să intensifice activitatea de educare patriotică a salariaţilor ;

— să se preocupe de îmbunătăţirea substanţială a conţinutului şi formelor de cuprindere a întregii mase de salariaţi în activitatea cultural-educativă, aceasta constituind una din cele mai importante sarcini ce revin organizaţiilor sindicale.

Salariaţii ingineri şi tehnicieni fac parte din Consiliul Naţional al Inginerilor şi Tehnicienilor (C.N.I.T.) care îşi desfăşoară activitatea sub conducerea nemijlocită a Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor. Consiliul are drept scop organizarea activităţii obşteşti a inginerilor şi tehnicienilor în domeniul promovării progresului tehnic în producţie, al răspîndirii în mase a noilor cuceriri ale ştiinţei şi teh-

Scanned with OKEN Scanner

nicii, al continuei perfecționări profesionale a muncitorilor, maiștrilor, inginerilor și tehnicienilor din toate ramurile economiei naționale. Consiliul Național al Inginerilor și Tehnicienilor este organizația obștească și funcționează pe baza Statutului său din mai 1972.

1.27. **DREPTUL DE A SE ASOCIA ÎN ALTE ORGANIZAȚII OBȘTEȘTI, POTRIVIT PREVEDERILOR CONSTITUȚIEI REPUBLICII SOCIALISTE ROMÂNIA.** Codul Muncii prevede în art. 19, litera k, dreptul salariaților de a se asocia în alte organizații obștești, potrivit prevederilor Constituției. În adevăr prin art. 27 din Legea supremă a țării noastre este înscris ca drept fundamental al cetățenilor, dreptul de a se asocia în organizații sindicale, cooperatiste, de tineret, de femei, social-culturale, în uniuni de creație, asociații științifice, tehnice, sportive, precum și în alte organizații obștești. Statul sprijină activitatea organizațiilor de masă și obștești creează condiții pentru dezvoltarea bazei materiale a acestor organizații și ocrotește patrimoniul lor.

Potrivit Decretului nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și persoanele juridice sînt organizații obștești, în afară de sindicate despre care am vorbit la punctul precedent : asociațiile cu scop nepatrimonial, uniunile de creatori intelectuali și întreprinderile și instituțiile lor anexe.

● În ceea ce privește asociațiile cu scop nepatrimonial, asociații membri pun în comun contribuția lor (materială, cunoștințele, activitatea lor), în scopul realizării unui scop nepatrimonial ; aceste asociații se înființează prin liberă asociere a membrilor și dobîndesc personalitate juridică — prevede art. 31 din Decretul 31/1954 — numai dacă au autorizarea prealabilă a înființării lor, dată de către organele și în condițiile prevăzute de lege.

Pentru dobîndirea personalității juridice atît a asociațiilor cu scop nepatrimonial, cît și a celorlalte organizații obștești sînt necesare — în sensul art. 28 din sus-numitul decret — două elemente : actul de înființare liber consimțit de persoanele care voiesc să formeze asociația (actul de înființare înseamnă act constitutiv și statut) ; autorizația înființării eliberată de organul de stat competent potrivit legii. Singura lege privitoare la asociații este legea persoanelor juridice din 6 februarie 1924 care, după opinia majorității literaturii de specialitate, este încă în vigoare în ceea ce privește asociațiile cu scop nepatrimonial și este singura lege la care se putea referi Decretul nr. 31/1954, atunci cînd prin art. 31 face trimitere la condițiile prevăzute de lege. Cerințele ca asociația să dobîndească personalitate juridică sînt următoarele : să fie alcătuită conform actului constitutiv din cel puțin 20 de membrii ; să fie potrivit statutului o organizație de sine stătătoare ; să aibă un patrimoniu propriu pentru realizarea scopului propus ; să rezulte din actul constitutiv și din statut înființarea organizației de către cei ce o

Scanned with OKEN Scanner

constituie; statutul să cuprindă: denumirea asociației, obiectul și scopul, sediul principal și eventualele filiale, patrimoniul inițial, modul de compunere al patrimoniului, cotizațiile, organele de conducere și de control.

Actul constitutiv și statutele trebuie făcute în formă autentică pe cale notarială.

Cererea de înscriere la judecătoria pe raza căreia își are sediul asociația trebuie făcută de membrii fondatori, de organul de conducere sau de 7 asociați și trebuie să cuprindă: titlul sau denumirea persoanei juridice, obiectul și scopul, sediul principal și filialele, numele, profesia și domiciliul persoanelor care sînt însărcinate cu conducerea asociației, data actului constitutiv și a statutului. Cererea trebuie să fie însoțită de copii legalizate în trei exemplare de pe actul constitutiv și statut, de copia certificată de pe procesul verbal al ședinței adunării generale în care a fost adoptat statutul și au fost aleși membrii organelor asociației, sau copie de pe actul de alegere a membrilor (dacă alegerea s-a făcut după constituire) și de autorizarea înființării dată prin adresă de organul administrativ competent să se pronunțe asupra oportunității înființării asociației. După primirea acestor acte judecătoria înscrie asociația în registrul special de înscrieri. În ceea ce privește autorizarea oportunității înființării asociației aceasta se dă: de consiliul popular, dacă activitatea asociației urmează să se desfășoare pe teritoriul unei singure unități administrative; de minister, dacă prin scopul urmărit asociația își va desfășura activitatea în cadrul atribuțiilor pe care le are ministerul respectiv, de către Consiliul de Miniștri, dacă scopul asociației, așa cum rezultă din actul constitutiv și statut, intră în competența a două sau mai multe ministere.

● În ceea ce privește uniunile de creatori care sînt enumerate de Decretul nr. 31/1954, printre organizațiile obștești, scopul acestora este ca și acela al asociațiilor, cu precizarea că unele uniuni au scopuri cu caracter profesional.

Sînt de asemenea organizații obștești — prevede Decretul nr. 31/1954 — instituțiile și întreprinderile anexe ale unor organizații obștești; acestea iau ființă după aceiași procedură ca și organizația obștească care le creează.

Sînt de asemenea organizații obștești care nu au la bază un act de înființare al unui colectiv de persoane, ele fiind înființate fie prin decrete individuale, fie de drept, în virtutea legii.

● Oamenii de știință, cultură și artă, precum și specialiștii români au dreptul să se afilieze la organizațiile științifice și tehnice naționale și internaționale din străinătate. Prin H.C.M. nr. 1052/1970, al cărui articol 1 a fost modificat prin H.C.M. nr. 846/1971, se prevede că aprobarea de afiliere se dă de către ministerele sau organizațiile cen-

Scanned with OKEN Scanner

trale în subordinea cărora solicitanții își desfășoară activitatea; această aprobare se dă în limita fondurilor valutare ce le sînt repartizate anual în acest scop.

Stabilirea organizațiilor științifice și tehnice, naționale și internaționale la care se pot afilia oamenii de știință și specialiștii români se face de către Consiliul Național pentru Știință și Tehnologie care are obligația să țină și evidența tuturor afilierilor la aceste organizații.

Afilierea oamenilor de cultură și artă la organizațiile culturale internaționale, se aprobă de Consiliul Culturii și Educației Socialiste.

Actul normativ amintit prevede că toate afilierile se avizează în prealabil de către comitetele executive ale consiliilor populare județene respective.

În ceea ce privește fondurile valutare necesare pentru plata cotizațiilor acestea se stabilesc anual de Ministerul Finanțelor de acord cu Consiliul Național pentru Știință și Tehnologie și se prevăd în planurile valutare necomerciale ale ministerelor și celorlalte organe centrale interesate. Fondurile valutare pentru cotizațiile la organizațiile culturale internaționale se prevăd centralizat în planul valutar necomercial al Consiliului Culturii și Educației Socialiste.

Se prevede în același timp ca sarcină pentru Consiliul Național pentru Știință și Tehnologie și Consiliul Culturii și Educației Socialiste să urmărească ca afilierile să se facă în raport cu interesul pe care-l prezintă pentru țara noastră participarea oamenilor de știință, cultură și artă și specialiștilor români la activitatea organizațiilor naționale și internaționale.

1.28. **DREPTUL SĂ SE ADRESEZE ORGANELOR SUPERIOARE, CELOR DE JURISDICȚIE, SAU ORICĂRUI FOR COMPETENT, ORI DE CÎTE ORI SE CONSIDERĂ CĂ A FOST PREJUDICIAT ÎN DREPTURILE SALE.** Acest drept prevăzut de art. 19, litera 1 din Codul Muncii corespunde principiului fundamental prevăzut de Constituție în art. 34 privitor la garantarea dreptului de petiționare, organele de stat avînd obligația de a rezolva petițiile cetățenilor.

În ceea ce privește rezolvarea cererilor, reclamațiilor, sesizărilor și propunerilor, prin Decretul nr. 534/166 sînt stabilite următoarele termene de rezolvare : 1) pentru cereri, 20 zile, de către toate organele de stat ; 2) pentru reclamații, sesizări și propuneri : 40 zile de către organele centrale de stat, 30 zile de către comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București și 20 zile de către celelalte comitete executive ale consiliilor populare și de către organele de stat altele decît cele enumerate mai sus. Pentru cazuri deosebite termenul poate fi prelungit, pe bază de aprobare, cu 20 zile.

În vederea garantării unei cercetări obiective, decretul amintit interzice cercetarea reclamațiilor și sesizărilor de către persoane a căror

Scanned with OKEN Scanner

activitate formează obiectul reclamației sau sesizării, ori de către cei aflați în subordinea acestora. Se prevede de asemenea posibilitatea ca ori de cîte ori se va considera necesar, persoanele cărora li s-au încredințat spre cercetare cereri, reclamații sau sesizări, să poată invita pe petiționari pentru a da relații.

Prin același decret este organizată și primirea cetățenilor în audiență, ținîndu-se seama că orele de primire să fie stabilite pe cît posibil în timpul liber al cetățenilor.

Salariații au dreptul să se adreseze de asemenea următoarelor organe : Comisiei de judecată, instanțelor judecătorești și organelor administrative ierarhic superioare, sau organelor de conducere colectivă, în cazul unor litigii de muncă. Ei au dreptul să se adreseze tuturor organelor competente să le rezolve problemele.

2. ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR

2.1. ÎNDATORIREA DE A APĂRA PROPRIETATEA SOCIALISTĂ ȘI DE A CONTRIBUI LA DEZVOLTAREA EI. Îndatorirea este prevăzută de art. 20 litera a din Codul Muncii și se înscrie pe linia răspunderii pe care o poartă fiecare salariat față de ceilalți membri ai colectivului, față de societate, pentru buna gospodărire și dezvoltare a părții din avuția națională care i-a fost încredințată.

Alături de muncă proprietatea socialistă constituie principala sursă a bunăstării oamenilor muncii. Ea acționează ca o forță motrice, atît asupra forțelor de producție, cît și asupra relațiilor de producție, creînd baza economică-socială obiectivă pentru înfăptuirea vastului proces de dezvoltare multilaterală a țării, pentru conducerea conștientă a societății în scopul folosirii optime a totalității mijloacelor de producție.

Participarea întregului popor la conducerea unităților, la rezolvarea marii majorități a problemelor care interesează colectivitatea, creează o comunitate conștientă de interese, o comunitate de aspirații. Proprietatea socialistă face posibilă formarea relațiilor de colaborare și ajutor reciproc între oameni, formează omul în sprijinul datoriei de a munci pentru perfecționarea continuă a societății socialiste multilateral dezvoltate.

Necesitatea apărării proprietății socialiste este înțeleasă de marea majoritate a salariaților ca o îndatorire de înaltă conștiință cetățenească. În adevăr în art. 39 din Constituție este înscris principiul potrivit căruia fiecare cetățean este dator să respecte Constituția și legile, să apere proprietatea socialistă, să contribuie la întărirea și dezvoltarea orînduirii socialiste. Salariații sînt convinși că proprietatea socialistă este izvorul bunăstării poporului, că dezvoltarea

proprietății socialiste este condiția satisfacerii nevoilor materiale și culturale ale tuturor oamenilor muncii.

2.2. ÎNDATORIREA DE REALIZARE A NORMEI DE MUNCĂ ȘI A CELORLALTE SARCINI CE DECURG DIN FUNCȚIA SAU POSTUL DEȚINUT, RĂSPUNZÎND DE ÎNDEPLINIREA LOR FAȚĂ DE COLECTIVUL DE MUNCĂ ȘI FAȚĂ DE CONDUCEREA UNITĂȚII. Această îndatorire este prevăzută în Codul Muncii în art. 20 litera b. Norma de muncă, în sensul art. 92 din Codul Muncii, exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificarea corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice de muncă determinate. O normă de muncă cuprinde : timpul productiv, timpul pentru întreruperile impuse de desfășurarea procesului tehnologic stabilit și de organizarea rațională a muncii, precum și timpul pentru odihnă în cadrul programului de muncă.

Salariații au îndatorirea să realizeze atît norma de muncă cît și celelalte sarcini ce decurg din funcția sau postul pe care le dețin. Este o îndatorire care privește atît pe salariat ca persoană cît și colectivul în care el lucrează.

Răspunderea pentru o eventuală nerealizare a normei de muncă o are salariatul față de colectivul de muncă și față de conducerea unității. Una din formele în care operează această răspundere este diminuarea în mod corespunzător a salariului ; la mărimea diminuării individuale a salariilor se ține seama de efectele deficiențelor (neîndeplinirea obligațiilor individuale de serviciu, nerealizarea normei de muncă, realizarea necorespunzătoare a unor sarcini, încălcarea prescripțiilor tehnologice etc.) asupra realizării sarcinilor unității precum și gradul de răspundere ce revine fiecărui salariat corespunzător funcției îndeplinite.

În ceea ce privește personalul tehnico-administrativ, diminuarea salariilor se face în raport cu nivelul de nerealizare a unor indicatori stabiliți pe unitate, pe secție, sector, atelier.

În cazul nerealizării indicatorilor — care se urmăresc trimestrial — diminuarea salariilor se determină conform regulamentelor proprii unităților, iar sumele corespunzătoare se rețin eșalonat din salariile cuvenite.

2.3. ÎNDATORIREA DE A EFECTUA ORICE ACTIVITATE POTRIVIT PREGĂTIRII SALE ȘI NEVOILOR UNITĂȚII. Această îndatorire este prevăzută de art. 20 lit. c din Codul Muncii și se referă la acele situații în care conducerea unității stabilește în mod temporar o anumită sarcină unui salariat — care nu se încadrează în totul în cadrul sarcinilor prevăzute în contractul de muncă. Este

Scanned with OKEN Scanner

vorba deci de unele situaţii speciale determinate — aşa cum prevede Codul Muncii — de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii. În asemenea situaţii, fiecare salariat are obligaţia să participe, indiferent de funcţia sau de postul pe care-l ocupă, la executarea unor lucrări şi la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unităţii.

Ceea ce se cere însă este ca situaţia specială ivită să nu se permanentizeze, conducînd la modificarea contractului de muncă al salariatului. În cadrul funcţiei însă conducerea unităţii poate încredinţa salariatului orice sarcini de muncă potrivit intereselor producţiei şi a îndeplinirii activităţii unităţii, fără ca aceasta să constituie o modificare a contractului de muncă.

2.4. ÎNDATORIREA DE RESPECTARE A PROGRAMULUI DE LUCRU ŞI DE FOLOSIRE INTEGRALĂ ŞI CU EFICIENŢĂ A TIMPULUI DE MUNCĂ. Îndatorirea este prevăzută de art. 20 litera d din Codul Muncii. Respectarea programului de lucru şi folosirea raţională şi eficientă a timpului de muncă, reprezintă una dintre principalele forme de manifestare a disciplinei în muncă.

Fiecare salariat trebuie să ştie că timpul de lucru se socoteşte din momentul începerii efective a activităţii la locul de muncă (la maşină, instalaţie, agregat, birou etc.) pînă la încetarea lucrului la locul respectiv de muncă. Ora de începere şi de încheiere a programului de lucru se stabileşte de conducerea colectivă a unităţii cu consultarea comitetului sindicatului, fie prin Regulamentul de ordine interioară, fie separat, prin decizie, ordin etc. La stabilirea acestei ore este necesar să se ţină seama de necesităţile producţiei, de modul cum este organizat lucrul în schimburi şi de posibilităţile de transport în comun.

Pentru a se da posibilitatea salariaţilor să utilizeze complet timpul de lucru, unităţilor le este interzisă scoaterea de la lucru a salariaţilor pentru diferite acţiuni (şedinţe, adunări, activităţi culturale, sportive etc).

Îndatorirea de respectare a programului de lucru revine deci atît salariaţilor cît şi conducerii unităţii, căreia îi revine întreaga răspundere pentru folosirea completă şi în maximă eficienţă a timpului de muncă de către salariaţii unităţii. Cît priveşte salariatul, nu este suficient ca el să vină la timp la lucru, ci este necesar ca să folosească integral şi cu eficienţă timpul său de muncă ceea ce înseamnă :

— îndeplinirea întocmai a sarcinilor de la locul de muncă ;

— însuşirea şi respectarea procesului tehnologic şi de muncă stabilit ;

Scanned with OKEN Scanner

— utilizarea instalaţiilor la parametrii de funcţionare prevăzuţi ;
— utilizarea intensivă a tuturor mijloacelor de muncă ;
— ridicarea continuă a nivelului său profesional.

În cazuri excepţionale, cînd, din motive tehnice sau din alte motive, procesul de producţie a fost întrerupt, Codul Muncii prevede posibilitatea (art. 86) retribuirii salariaţilor cu 75% din salariul tarifar de încadrare aferent timpului respectiv, dacă încetarea lucrului s-a produs fără vina lor şi dacă în acest timp au rămas la dispoziţia unităţii.

2.5. ÎNDATORIREA DE ASIGURARE A UTILIZĂRII INTEGRALE A CAPACITĂŢILOR DE PRODUCŢIE, RIDICAREA PRODUCTIVITĂŢII MUNCII, REDUCERII CHELTUIELILOR DE PRODUCŢIE, REALIZAREA LUCRĂRILOR ÎNCREDINŢATE ÎN CONDIŢIILE DE CALITATE STABILITE, CREŞTEREA EFICIENŢEI ACTIVITĂŢII UNITĂŢII ÎN CARE LUCREAZĂ. Această îndatorire prevăzută de art. 20 litera e din Codul Muncii este în directă legătură cu îndatorirea prevăzută la litera d a aceluiaşi articol, potrivit căreia salariatul trebuie să folosească integral şi cu eficienţă timpul de muncă. De aceea fără să repetăm ce am arătat cînd am analizat această îndatorire, vrem să arătăm de data aceasta că enumerările făcute de textul de la litera e din art. 20, atrag atenţia salariaţilor asupra unor elemente de a căror realizare depinde creşterea eficienţei activităţii unităţii în care lucrează. Aceste elemente sînt :

— utilizarea integrală a capacităţilor de producţie ;
— ridicarea productivităţii muncii ;
— reducerea cheltuielilor de producţie ;
— realizarea lucrărilor în condiţiile de calitate stabilite.

2.6. ÎNDATORIREA DE RESPECTARE A ORDINII ŞI DISCIPLINII LA LOCUL DE MUNCĂ. Îndatorirea este prevăzută de art. 20 litera f din Codul Muncii. Este cunoscut faptul că socialismul ridică disciplina în muncă la rangul de valoare etică fundamentală. Este evident astăzi mai mult ca oricînd, că disciplina riguroasă la locul de muncă şi asigurarea unei ordini depline pe fiecare loc de muncă asigură mersul înainte al unei unităţi.

Spiritul de disciplină ca atribut al raporturilor de muncă este urmare a faptului că toţi oamenii muncii înţeleg necesitatea îndeplinirii exemplare a îndatoririlor ce le revin ; disciplina muncii capătă la fiecare loc de muncă noi sensuri şi valori etice, deoarece normele care o reglementează au la bază colaborarea şi într-ajutorarea

Scanned with OKEN Scanner

tovărășească și inițiativa fiecărui salariat. În realitate normele și regulile de ordine și de disciplină la locul de muncă se stabilesc de cei ce muncesc, reflectînd voința lor de a desfășura o activitate de un înalt nivel calitativ în scopul îndeplinirii sarcinilor ce le-au fost stabilite.

Îndatorirea de a respecta disciplina muncii se referă la toate îndatoririle salariatului care intră în conținutul raportului de muncă, iar îndatorirea de respectare a ordinii și disciplinii la locul de muncă reprezintă numai una din îndatoririle salariatului, alături de toate celelalte îndatoriri.

Îndatorirea de a respecta ordinea și disciplina la locul de muncă, decurge din: contractul de muncă, contractul colectiv de muncă, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul de ordine interioară, precum și din orice dispoziție privind desfășurarea activității în unitate și la locul de muncă. Ordinea și disciplina decurg nu numai din dispozițiile cu caracter normativ, ci și din instrucțiunile și dispozițiile date de organele de conducere de la locul de muncă, care întregesc dispozițiile din actele normative privitoare la desfășurarea procesului de muncă.

2.7. **ÎNDATORIREA DE A-ȘI RIDICA NECONTENIT CALIFICAREA PROFESIONALĂ, NIVELUL DE CUNOȘTINȚE TEHNICO-ȘTIINȚIFICE ȘI DE CULTURĂ GENERALĂ, DE A URMA ȘI ABSOLVI CURSURILE DE PERFECȚIONARE ORGANIZATE SAU RECOMANDATE DE UNITATE.** Această îndatorire este prevăzută de art. 20 (2) litera g din Codul Muncii și este reglementată prin Legea nr. 2/1971 privind perfecționarea pregătirii profesionale a lucrătorilor din unitățile socialiste.

Potrivit art. 21 din amintita lege, perfecționarea continuă a pregătirii profesionale constituie obligație de serviciu, salariaților revenindu-le următoarele îndatoriri principale:

a) să se preocupe în permanență de cunoașterea celor mai noi cuceriri ale științei, tehnicii și culturii din domeniul lor de specialitate;

b) să participe la formele de perfecționare în care au fost încadrați și să-și însușească temeinic cunoștințele predate;

c) să folosească în practică cunoștințele, metodele, tehnicile și experiența înaltă acumulată și să aplice în activitatea lor principiile științei conducerii și organizării producției și a muncii.

La rîndul lor salariații care dețin posturi de conducere, inclusiv maiștrii au obligația să se preocupe permanent de perfecționarea pregătirii profesionale a personalului în subordine prin: îndrumarea lor directă la locul de muncă; participarea la stabilirea și realizarea planurilor de perfecționare a pregătirii salariaților; urmărirea modului în

Scanned with OKEN Scanner

care fiecare salariat aplică în practică cunoştinţele obţinute prin diversele forme de perfecţionare a pregătirii profesionale.

Importanţa care se acordă activităţii de perfecţionare a pregătirii profesionale rezidă de asemenea în faptul că la promovarea sau menţinerea pe post, atribuirea gradaţiilor şi treptelor de salarizare precum şi acordarea gratificaţiilor se ţine seama atît de rezultatele obţinute în muncă, cît şi de modul în care salariaţii îşi realizează sarcinile privind perfecţionarea pregătirii profesionale.

Formarea profesională a salariaţilor îmbracă deci un proces permanent care nu ia sfîrşit la absolvirea unei forme organizate de pregătire, ci continuă — sub diferite forme şi metode — în întreaga activitate profesională a salariatului. Fiecare salariat trebuie să fie conştient de faptul că ridicarea şi perfecţionarea pregătirii profesionale ridică cunoştinţele la studiul cel mai nou şi de acea reprezintă un real folos. Este necesar să spunem că încă mai sînt unii salariaţi care cred că dacă au experienţă de zeci de ani în domeniul lor de activitate, pot face faţă funcţiei, fără să se gîndească la faptul că vor fi cu siguranţă întrecuţi de acei care s-au adaptat la cerinţele vremii şi şi-au însuşit mereu cunoştinţe noi.

2.8. ÎNDATORIREA DE A RESPECTA NORMELE SOCIALISTE DE CONDUITĂ ÎN RELAŢIILE CU CEILALŢI MEMBRI AI COLECTIVULUI DE MUNCĂ, DE A VEGHEA LA APLICAREA LOR ÎN VIAŢĂ, DE A DA DOVADĂ DE CINSTE ŞI CORECTITUDINE, DE A CONTRIBUI LA ÎNTĂRIREA SPIRITULUI DE DISCIPLINĂ, DE ÎNTR-AJUTORARE TOVĂRĂŞEASCĂ DE A COMBATE ORICE FEL DE MANIFESTĂRI ÎNAPOIATE. Textul art. 20 lit. h din Codul Muncii este clar pentru orice salariat şi nu necesită explicaţii. A fi disciplinat la locul de muncă înseamnă nu numai să respecţi regimul de muncă stabilit, dar şi să manifeşti atenţie şi grijă faţă de tot ceea ce se petrece în jur ; este necesar, cu alte cuvinte, ca un salariat să fie intransigent faţă de cei ce nu muncesc, cei neglijenţi, cei care nu respectă programul de muncă, nu-şi îndeplinesc norma din motive subiective ; este necesar ca salariaţii să constate lipsurile de la locul de muncă şi din unitate, să critice cu asprime cazurile de neîndeplinire a sarcinilor, fenomenele de abateri de la regulele stabilite, contribuind la introducerea la locul de muncă a unei severe discipline în muncă şi în comportare.

2.9. ÎNDATORIREA DE ASIGURARE A PĂSTRĂRII SECRETULUI DE STAT ŞI SECRETULUI DE SERVICIU. Este îndatorirea prevăzută de Codul Muncii în art. 20 lit. i. Despre măsurile de asigurare a păstrării secretului de stat şi secretului de serviciu am vorbit în Capitolul I al lucrării, cu care prilej am arătat şi care sînt îndatoririle salariaţilor. Aci vrem numai să evidenţiem faptul că şi legea

Scanned with OKEN Scanner

penală proteguiește interesele unităților socialiste și a statului, prin prevederea în Codul penal a următoarelor infracțiuni în legătură cu apărarea secretului de stat :

• **Divulgarea unor secrete privind interesele obștești** (art. 251 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care divulgă un secret de stat ce nu este de natură să pună în pericol securitatea statului, ori care divulgă vreo dată sau informație ce nu constituie secrete de stat, dar nu sînt destinate publicității, dacă fapta este în ambele cazuri de natură să aducă atingerea intereselor obștești. Sancțiunea este închisoare de la 6 luni la 5 ani.

• **Neglijența în păstrarea secretului de stat** (art. 252 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) a cărui neglijență a avut drept urmare distrugerea, alterarea, pierderea ori sustragerea unui document ce constituie secret de stat sau a dat prilej altei persoane să afle un secret de stat, dacă această faptă este de natură să aducă atingerea intereselor statului. Sancțiunea este închisoare de la 3 luni la 3 ani.

• Divulgarea unor documente sau a unor date care constituie secrete de stat ori a altor documente sau date, de către cel care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu, dacă fapta este de natură să pună în pericol securitatea statului, constituie infracțiunea de divulgare a secretului care periclitează securitatea statului. (art. 169 Cod penal). Sancțiunea este închisoare de la 7 la 15 ani. De asemenea se pedepsește cu închisoare de la 5 la 10 ani deținerea în afara îndatoririlor de serviciu a unor documente ce constituie secret de stat, dacă fapta este de natură să pună în pericol securitatea statului.

• Trădarea prin transmitere de secrete de stat (art. 157 Cod penal) este fapta privind transmiterea secretelor de stat unei puteri sau organizații străine ori agenților acestora, sau procurarea de documente sau date ce constituie secrete de stat, ori deținerea de asemenea documente de către acei care nu au calitatea de a le cunoaște în scopul transmiterii lor unei puteri sau organizații străine ori agenților acestora. Sancțiunea este moartea sau închisoarea de la 15 la 20 ani.

• Divulgarea secretului profesional (art. 196 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, divulgă, fără drept, date care i-au fost încredințate sau de care a luat cunoștință în virtutea profesiei ori funcției, dacă fapta este de natură să aducă prejudicii unei persoane. Sancțiunea este închisoare de la 3 luni la 2 ani.

• Divulgarea secretului economic (art. 298 Cod penal) este fapta funcționarului (sau al altui salariat) care divulgă date sau informații

Scanned with OKEN Scanner

care nu sînt destinate publicității, pe care le cunoaște datorită atribuțiilor de serviciu, dacă această faptă este de natură să producă pagube avutului obștesc. Sancțiunea este închisoare de la 2 la 7 ani.

2.11. OBLIGAȚIA DE A NU PRIMI DE LA CETĂȚENI BANI SAU ALTE FOLOASE PENTRU ACTIVITĂȚILE PRESTATE ÎN CADRUL ATRIBUȚIILOR DE SERVICIU. Unitățile au dreptul să fie asigurate de îndeplinirea întocmai și la timp de către salariați a îndatoririlor de serviciu; de asemenea au dreptul să fie apărate împotriva tendinței unora dintre salariați — este adevărat foarte puțini la număr — de a obține cîștiguri ilicite. Proteguirea activității unităților împotriva abuzurilor și neglijențelor salariaților se face de legea penală.

Codul penal prevede printre infracțiuni și categoria infracțiunilor de serviciu sau în legătură cu serviciul pe care, pentru bună știință, le enumerăm în cele ce urmează:

- **Abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor** (art. 246 din Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos, cauzînd prin aceasta o vătămare intereselor legale ale unei persoane. Prin neîndeplinirea unui act se înțelege omiterea efectuării actului care trebuia să fie îndeplinit în virtutea îndatoririlor de serviciu; prin îndeplinirea actului în mod defectuos se înțelege întocmirea actului altfel decît trebuia (fapta se referă la fondul, forma, momentul efectuării, cît și condițiile de efectuare a actului). Sancțiunea este închisoare de la 3 luni la 2 ani.

- **Abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi** (art. 247 din Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care prin acțiunea sa îngrădește folosința ori exercițiul drepturilor unui cetățean sau creează pentru acesta o situație de inferioritate, toate acestea pe temei de naționalitate, rasă, sex sau religie. Sancțiunea este închisoare de la 6 luni la 5 ani.

- **Abuzul în serviciu contra intereselor obștești** (art. 248 din Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos, cauzînd prin aceasta fie o tulburare însemnată bunului mers al unei organizații de stat sau obștești ori al altei organizații care desfășoară o activitate utilă din punct de vedere social și care funcționează potrivit legii, fie o pagubă avutului obștesc. Sancțiunea este închisoare de la 6 luni la 5 ani.

Scanned with OKEN Scanner

● **Neglijența în serviciu** (art. 249 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, din culpă, încalcă o îndatorire de serviciu fie prin neîndeplinirea acesteia, fie prin îndeplinirea ei defectuoasă și cauzează prin aceasta o tulburare însemnată a bunului mers al activității unei organizații de stat sau obștești, ori al unei organizații care desfășoară o activitate utilă din punct de vedere social și care funcționează potrivit legii, ori o vătămare importantă intereselor legale ale unei persoane, sau o pagubă avutului obștesc. Sancțiunea este închisoare de la 1 lună la 2 ani. Dacă fapta a avut drept urmare o perturbare deosebit de gravă, ori a produs o pagubă importantă economiei naționale, pedeapsa este de la 2 la 10 ani.

● **Purtarea abuzivă** (art. 250 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, întrebuințează expresii jignitoare față de o persoană sau o lovește ori săvîrșește față de aceasta alte violențe. Sancțiunea este închisoare de la 1 lună la 1 an, iar în caz de lovire sau alte violențe, pedeapsa este de la 3 luni la 2 ani.

● **Refuzul înapoierii în țară** (art. 253 Cod penal) este fapta cetățeanului care avînd o însărcinare de stat sau de interes obștesc în străinătate, nu se întoarce în țară la terminarea misiunii. Sancțiunea este închisoare de la 1 la 7 ani. Același text prevede că cu aceiași pedeapsă se sancționează și fapta aceluia care avînd acces la informații, date sau documente strict secrete de importanță deosebită, pleacă în străinătate și nu se mai întoarce în țară la expirarea termenului pentru care a fost acordată viza.

● **Luarea de mită** (art. 254 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, ori a întîrzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu, sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri, pretinde ori primește bani, sau alte foloase necuvenite, ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase sau nu o respinge. Sancțiunea este închisoare de la 3 ani la 10 ani.

● **Primirea de foloase necuvenite** (art. 256 Cod penal) este fapta funcționarului (sau a altui salariat) care, după ce a îndeplinit un act în virtutea funcției sale și la care era obligat în temeiul acestei funcții, primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin. Sancțiunea este închisoare de la 1 lună la 1 an.

● **Traficul de influență** (art. 257 Cod penal) este fapta privind primirea ori pretinderea de bani sau alte foloase, ori acceptarea de

Scanned with OKEN Scanner

promisiuni, de daruri, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, de către acela care are influenţă sau lasă să se creadă că are influenţă asupra unuii funcţionar sau alt salariat pentru a-l determina să facă ori să nu facă un act ce intră în atribuţiile sale de serviciu. Sancţiunea este închisoare de la 1 an la 5 ani.

2.12. ÎNDATORIREA DE A RESPECTA NORMELE DE PROTECŢIE A MUNCII ŞI DE A CONTRIBUI LA PREÎNTÎMPINAREA ŞI ÎNLĂTURAREA ORICĂROR SITUAŢII CARE AR PUTEA PUNE ÎN PRIMEJDIE VIAŢA, INTEGRITATEA CORPORALĂ SAU VĂTĂMAREA OAMENILOR ORI BUNURILOR MATERIALE. Respectarea sistematică a normelor de protecţie şi tehnica securităţii muncii, asigură pentru fiecare salariat la locul său de muncă, condiţiile optime de desfăşurare a procesului de muncă în deplină siguranţă, fapt care contribuie la obţinerea unor rezultate superioare în producţie. Este cunoscut că prin simplul fapt al introducerii în producţie a mijloacelor tehnice moderne şi dotării locurilor de muncă cu dispozitive moderne de protecţie a muncii, nu se înlătură cauzele producerii accidentelor. Pentru îmbunătăţirea oricăror cauze se impune desfăşurarea în cadrul proceselor de muncă a unui permanent proces de instruire, de cunoaştere şi de aplicare corectă a normelor de tehnică a securităţii şi igienă a muncii. În realizarea acestui deziderat, Codul Muncii stabileşte printre îndatoririle salariaţilor (art. 20 litera j) şi pe aceea de a respecta normele de protecţie a muncii.

Atunci cînd am vorbit despre dreptul pe care-l au salariaţii de a beneficia de condiţii corespunzătoare de muncă şi de protecţie a muncii, am arătat locul fixat de lege protecţiei muncii în ansamblul problemelor de stat şi măsurile ce trebuie luate pentru asigurarea protecţiei muncii la fiecare loc de muncă. În cele ce urmează ne vom referi la sarcina de bază pe care o au salariaţii cu privire la efectuarea şi însuşirea instructajului de protecţie a muncii. Nici un angajat nu poate începe lucrul înainte de a-şi fi însuşit instructajul de protecţie a muncii. Instructajul este necesar atît noilor angajaţi cît şi celor cu experienţă înaintată în cîmpul muncii. Însuşirea o considerăm necesară pentru toate categoriile de angajaţi, cu condiţia ca ea să se facă diferenţiat, în raport cu calificarea. Instructajele demonstrative, efectuate în unele unităţi, prin arătarea modului cum trebuie efectuate unele operaţii, au dat bune rezultate, reuşind să combată rutina care ar fi putut duce cîndva la producerea unor accidente.

Instructajul de protecţie a muncii cuprinde trei faze : Instructajul introductiv general, instructajul la locul de muncă şi instructajul perio-

Scanned with OKEN Scanner

dic. În unele unităţi există tendinţa de minimalizare a distincţiei dintre cele trei faze, încercîndu-se o combatere a lor, ceea ce este cu totul greşit.

Instructajul introductiv general se face :

— persoanelor nou angajate ;

— salariaţilor transferaţi, detaşaţi ;

— ucenicilor, elevilor şi studenţilor repartizaţi pentru efectuarea practicii în producţie ;

— salariaţilor care au suferit accidente de muncă, cu incapacitate temporară ;

— persoanelor care fac vizite cu caracter didactic în unităţi productive ;

— oricărei persoane care nu este angajată a unităţii şi i se perimte accesul în unitate.

Instructajul introductiv general se face de către cadre tehnice de specialitate, stabilite prin decizie de conducerea unităţii şi poate dura de la 2 ore pînă la 2 zile sau chiar mai mult, dacă necesităţile o cer. În prima parte a instructajului se arată salariaţilor importanţa însuşirii şi respectării regulilor de protecţie a muncii şi contribuţia pe care aceste reguli o au în prevenirea accidentelor şi îmbolnăvirilor ; de asemenea, li se prelucrează dispoziţiile respective din Codul Muncii şi din Regulamentul de ordine interioară cu scopul ca angajatul să cunoască îndatoririle pe care le au în legătură cu protecţia muncii, precum şi drepturile statornicite în favoarea lor.

În cea de a doua parte a acestui instructaj este indicat să se intre în expunerea regulilor tehnice de protecţie a muncii din ramura respectivă de producţie, în legătură cu : circulaţia în incinta fabricii, a secţiei şi sectoarelor, trecerile peste liniile de cale ferată, cunoaşterea şi respectarea semnelor convenţionale (indicatoare de informare, avertizare, întîrziere, siguranţă etc.), interzicerea staţionării sau trecerii pe sub macarale, trolii, poduri rulante, respectarea normelor de pază contra incendiilor, manipularea materialelor obişnuite, manipularea materialelor inflamabile, explozibile şi toxice, transportul mecanizat al unor asemenea materiale, obligaţia şi modul de purtare a echipamentului de protecţie, regulile ungerii, curăţirii şi reparării utilajelor în timpul funcţionării, modul de stivuire a materialelor, interzicerea circulaţiei de la o secţie la alta sau de la un loc de muncă la altul, respectarea curăţeniei la locul de muncă, dîndu-se noţiuni de igiena muncii şi igiena corporală.

Scanned with OKEN Scanner

În sfîrşit, în ultima parte a instructajului se accentuează asupra obligaţiei de respectare a regulilor de protecţie a muncii, de participare la şedinţele ce se organizează în unitate în acest scop.

Prima fază a instructajului se încheie prin verificarea cunoştinţelor acumulate de angajaţi şi prin completarea fişei de instructaj. Pentru angajaţii care n-au acumulat, din diferite motive, cunoştinţele necesare, această fază a instructajului se va repeta.

Instructajul la locul de muncă reprezintă a doua fază de instructaj care se efectuează la locul de muncă noilor angajaţi sau acelora trecuţi de la un loc de muncă la altul. Acest instructaj durează cel mult 8 ore şi se face de maistru locului de muncă, sau, în lipsă, de inginerul sau tehnicianul respectiv. Instructajul la locul de muncă are scopul să instruiască angajatul cu privire la procesul tehnologic la care va participa, felul utilajelor, instalaţiilor, mecanismelor, dispozitivelor, sculelor etc., pe care le va folosi, modul de organizare a locului de muncă, transportul şi depozitarea materialelor cu care va fi aprovizionat locul de muncă, ordinea şi descongestionarea căilor de acces, cauzele care pot genera accidente de muncă, părţile periculoase ale maşinilor şi utilajelor, sistemul de lucru al acestora, modul de montare a apărătorilor şi dispozitivelor de protecţie, modul de folosire al unor substanţe inflamabile sau toxice, felul de purtare al echipamentului de protecţie şi a celui de lucru, modul de folosire a materialelor pentru combaterea unor eventuale incendii etc. Şi în această fază este necesară o verificare a cunoştinţelor însuşite.

A treia fază a instructajului o constituie instructajul periodic, care are scopul să reamintească angajaţilor regulile de protecţie a muncii, la anumite intervale de timp. Aceste intervale depind de locul de muncă respectiv şi sînt reglementate prin normele departamentale de protecţie a muncii şi apoi prin deciziile date de conducerile unităţilor cu privire la periodicitatea, durata şi la persoanele care execută acest instructaj periodic. Instructajul periodic se mai efectuează şi în următoarele cazuri :

— cînd un angajat a lipsit un anumit timp din producţie ;

— cînd angajatul a suferit un accident de muncă ;

— cînd s-a modificat procesul tehnologic, condiţiile de muncă, utilajele etc. ;

— în cazul unor lucrări ocazionale sau speciale ;

Scanned with OKEN Scanner

Intervalul între două instructaje periodice poate fi :

— la şantiere — 30 zile ;

— la secţii şi ateliere anexe — 60 zile :

— la autobaze — 60 zile :

— la baze de utilaj — 90 zile :

— la depozite, magazii etc. — 30 zile.

În general un instructaj periodic nu durează mai mult de 30 de minute, punîndu-se accentul pe aplicaţii demonstrative la locul de muncă şi pe mijloace de propagandă auto-vizuale (placarde, afişe, foto-montaje, filme, diafilme, emisiuni prin staţii de amplificare etc.

În scopul prevenirii şi a sancţionării celor care încalcă măsurile stabilite în domeniul muncii şi ocrotirii sociale, prin H.C.M. nr. 2494/1969, pentru stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor în domeniul muncii şi ocrotirilor sociale, au fost stabilite o serie de contravenţii care vor fi arătate în Cap. VII al lucrării.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL VI

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

În orice grup social sau colectivitate umană comportarea indivizilor trebuie să fie conformă normelor de conduită existente și scopurilor ori intereselor sociale. În caz contrar, este necesar ca individul să fie constrîns să activeze în concordanță cu nevoile și aspirațiile colectivității. În societățile socialiste, întemeiate pe proprietatea socialistă asupra mijloacelor de producție, s-au născut relații sociale de tip nou, de într-ajutorare și colaborare între toți oamenii muncii, relațiile sociale (inclusiv cele de muncă) fiind așezate pe principiile liber consimțite ale normelor de convieţuire.

Disciplina socialistă a muncii cuprinde complexul de norme care stabilesc, atît obligațiile specifice funcției sau postului pe care îl ocupă fiecare salariat, cît și normele generale de comportare a acestuia la locul de muncă. Nu intră în conceptul de disciplină socialistă a muncii îndatoririle ce depășesc sfera raporturilor juridice de muncă.

Delimitînd astfel sfera noțiunii de disciplină socialistă a muncii, este de observat că diferitele acte normative ce au incidență în acest domeniu, nu îi fixează un conținut uniform. Legea nr. 1/1970 reglementează pentru prima oară în dreptul nostru la nivel de lege îndatoririle persoanelor salariate.

Majoritatea covîrșitoare a oamenilor muncii sînt convinși de importanța respectării ordinei în procesul muncii, fapt ce situează convingerea personală în prim plan și ca metodă principală în asi-

Scanned with OKEN Scanner

gurarea și întărirea disciplinei muncii în cadrul întregii activități sociale.

Alături de convingerea personală, stimularea materială și morală a oamenilor muncii deține un rol important. În afara remunerației legată de calitatea și cantitatea muncii, care constituie elementul esențial al stimuăriil materiale, o serie de recompense materiale dețin un rol important în metodele de cointeresare a oamenilor muncii în rezultatul obținut prin eforturile lor creatoare. În afara acestor mijloace de stimulare materială, în sistemul nostru există un ansamblu de metode ce au drept scop stimularea morală a oamenilor muncii. Împreună cu stimulentele materiale, cele morale constituie un ansamblu de mijloace pentru asigurarea și întărirea disciplinei muncii.

— Alături de aceste instrumente pozitive, active, sînt utilizate, este adevărat, din ce în ce mai rar, și unele metode de constrîngere, adresate celor puțini la număr care încalcă regulile privitoare la disciplina muncii. În aceste cazuri se vor aplica sancțiuni disciplinare.

1. ÎNCĂLCAREA DISCIPLINEI SOCIALISTE A MUNCII. SANCȚIUNI

1. 1. ABATEREA DISCIPLINARA. NOȚIUNE. CONDIȚII. Legea nr. 1/1970 în art. 13 alin. I și Codul Muncii în art. 100 definesc abaterea disciplinară ca fiind încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor lor de muncă, inclusiv a normelor de comportare. Abaterea disciplinară este fapta (acțiunea sau inacțiunea) ilicită a angajatului prin care se încalcă în mod culpabil o îndatorire (obligație) de serviciu, inclusiv normele de comportare.

Condițiile cuprinse în definiție sînt cumulative, lipsa uneia ducînd la inexistența abaterii disciplinare. Nu poate exista abatere disciplinară dacă nu sînt întrunite următoarele condiții :

— calitatea de salariat a autorului ;

— fapta (comisivă sau omisivă) să fie ilicită, adică să contravină obligațiilor de serviciu prevăzute în contract, regulamente sau lege ;

—să existe vinovăție ;

— fapta să producă un rezultat dăunător disciplinei muncii.

— salariatul să încalce normele de comportare.

Scanned with OKEN Scanner

● **Calitatea de salariat.** Persoana care comite o abatere trebuie să fie parte într-un contract de muncă. În lipsa unui contract de muncă — a unor raporturi juridice preexistente — nu poate exista răspundere disciplinară. Durata contractului de muncă nu are nici o înrîurire asupra existenţei abaterii disciplinare. Orice salariat cu contract de muncă fie pe durată determinată (inclusiv salariatul sezonier) fie pe durată nedeterminată, este susceptibil de a fi răspunzător disciplinar. Persoanele care nu au calitatea de salariaţi şi subminează prin comportamentul lor normele de ordine interioară sau contravin disciplinei muncii dintr-o unitate socialistă, nu comit abateri disciplinare şi nu pot fi sacţionate disciplinar, ci, dacă e cazul, vor suporta alte sancţiuni de natură penală, administrativă sau civilă (în acest din urmă caz este necesară existenţa şi a unei pagube patrimoniale). Astfel, elevii şi studenţii care fac stagiul de practică — pot încălca normele de disciplină a muncii fără să fie expuşi la aplicarea de sancţiuni disciplinare fiind pasibili însă de anumite sancţiuni specifice regulamentelor instituţiilor de învăţămînt respective.

● **Salariaţii cu contract de muncă la domiciliu,** potrivit art. 2 din H.C.M. nr. 1956/1970, fiind supuşi prevederilor legislaţiei muncii pot fi sancţionaţi disciplinar. Normele nr. 170027/1971 elaborate de Ministerul Muncii în aplicarea hotărîrii sus-menţionate, nu aduc precizări cu privire la disciplina în muncă a acestor salariaţi. Trebuie să admitem totuşi că, în calitatea ce o au de salariaţi, sînt obligaţi a respecta îndatoririle legale şi contractuale şi, în caz de încălcări, pot fi sancţionaţi disciplinar pentru nerespectarea normelor de muncă şi a celor de consum, a prescripţiilor de calitate, a protecţiei muncii şi P.C.I., apărarea bunurilor proprietate socialistă etc., etc. Numai în astfel de cazuri, salariaţii pot fi sancţionaţi disciplinar.

● **Salariaţii în perioada de încercare.** S-a considerat. că persoana care prestează munca în cadrul unei unităţi, înăuntrul termenului de încercare are toate obligaţiile şi sarcinile funcţiei ce o îndeplineşte. În cazul cînd nesocoteşte sau încalcă aceste îndatoriri, persoana în cauză este susceptibilă de a fi sancţionată disciplinar.

● **Membrii comisiilor sau ai organelor colegiale.** Progresul tehnic, varietatea şi multitudinea fenomenelor care se interacţionează în cadrul unei organizaţii, caracterul social al muncii, impun cu necesitate ca activitatea indivizilor, în general, şi a salariaţilor, în special, să se desfăşoare în comun, în colective, în grupuri, formaţii de lucru sau organe colegiale.

Scanned with OKEN Scanner

Literatura de specialitate a considerat în mod unanim că activitatea colectivă nu poate constitui un motiv care să atragă impunitatea salariaţilor în cauză.

În practică, însă, apar anumite dificultăţi legate de stabilirea gradului culpei, de lipsa statutului de salariat, de modul în care viaţa unui membru al comisiei sau a organului colectiv se incorporează în hotărîrea majoritară.

Este cunoscut că, în cadrul unităţilor, activează anumite comisii, unele permanente, cum sînt : de primire — recepţie a bunurilor, de casare şi declasare, de recepţie a obiectivelor din investiţii etc., iar altele sînt constituite ad-hoc din dispoziţia organului de conducere (spre exemplu : pentru constatarea unor pagube, a unor împrejurări de fapt, a abaterilor unor salariaţi etc.).

Constatările eronate, cele neconforme realităţii ori aprecierile vădit inoportune sau necorespunzătoare atrag răspunderea disciplinară a membrilor acestora. Pornindu-se de la modul indirect în care opinia sau voinţa unui anumit membru din comisie se încorporează în hotărîrea comună, incluzînd constatări şi aprecieri, s-a considerat de către toţi autorii — aşa cum am menţionat — că răspunderea acestuia este atrasă numai dacă a avut în mod concret posibilitatea de a discerne urmările negative ale hotărîrii ori cînd decizia este vădit ilegală sau inoportună. Este, de asemenea, admis în mod unanim, că membrii unei comisii care au absentat, care şi-au consemnat opinia lor contrară, ori care au menţionat punctul lor de vedere minoritar, nu pot avea răspundere disciplinară.

● **Membrii organelor de conducere colectivă.** Responsabilitatea membrilor organelor de conducere colectivă de la toate nivelele organizatorice (colegiu, consiliu ştiinţific, consiliu ori comitet al oamenilor muncii, birou executiv sau colectiv de conducere operativă) are aceiaşi natură şi prezintă caracteristici identice cu răspunderea disciplinară a membrilor comisiilor din cadrul unităţilor socialiste, cu singura deosebire că persoanele care nu au statutul de salariaţi ai acelei unităţi nu pot fi sancţionaţi disciplinar.

Potrivit art. 50 lit. c şi art 57 lit. c din Legea nr. 11/1971, din comitetele şi consiliile oamenilor muncii pot face parte şi persoane din afara unităţii (oameni de ştiinţă, specialişti din afara centralei, cadre didactice etc.). Deşi voinţa acestora şi opinia lor liber exprimată se încorporează cu hotărîrea majoritară dăunătoare sau necores-

punzătoare, care reprezintă însăşi hotărîrea organului colegial respectiv, s-a considerat că persoanele în cauză nu pot fi sancţionate disciplinar, neaflîndu-se în raporturi juridice de muncă cu unitatea respectivă [1]). Membrii care au absentat, au votat împotrivă, ori s-au abţinut de la vot nu pot răspunde pentru măsura adoptată în afara sau chiar împotriva voinţei lor.

● **Încălcarea sau neîndeplinirea unor obligaţii de serviciu, sau a dispoziţiilor superioare.**

Aşa cum am evidenţiat, este de esenţa abaterii disciplinare ca încălcarea să se refere la o obligaţie de serviciu fie că aceasta derivă din contractul de muncă, dintr-un act normativ ori din dispoziţia conducătorului de unitate sau a şefului ierarhic, precum şi a normelor de comportare. Într-adevăr sînt cazuri cînd calitatea specifică a unor angajaţi (de exemplu: educatori, profesori, învăţători, impun acestora o anumită conduită atît în unitate cît şi în societate.

Refuzul angajatului de a executa un ordin vădit ilegal nu poate constitui o abatere disciplinară, căci îndatorirea respectivă nu-şi găseşte reazim nici în lege şi nici în contract. În astfel de împrejurări, angajatul are obligaţia de a înştiinţa şeful ierarhic superior (Îndrumarul nr. 66427/1973 pct. 5 alin. 11) [2]).

● **Vina salariatului:** Fără vinovăţie nu poate exista abatere disciplinară şi deci nici răspunderea respectivă. Vinovăţia salariatului constă în atitudinea sa cu privire la fapta săvîrşită şi la efectele acesteia. Ea reprezintă poziţia autorului faţă de acţiunea sau omisiunea sa şi faţă de consecinţele acesteia. Pentru ca să existe abatere disciplinară este necesar ca autorul să cunoască legătura dintre fapta sa omisivă sau comisivă şi consecinţele acesteia, adică salariatul să aibă reprezentarea rezonanţei sociale a conduitei sale. Legea nr. 1/1970, referindu-se la vinovăţie, nu face nici o deosebire între formele şi gradele acesteia.

Gradele culpei (gravă, uşoară sau foarte uşoară) nu prezintă nici o importanţă pentru existenţa abaterii disciplinare. Orice încălcare,

---

[1]) *Opinia majoritară este în acest mod sintetizată de Dr. Sanda Ghimpu: op. cit. pag. 226. În sens contrar. Victor Dan Zlătescu în R.A.S. nr. 5/1970.*

[2]) *În acest sens prof. Virgil I. Cîmpianu op. cit. pag. 296.*

Scanned with OKEN Scanner

generată chiar de o culpă foarte ușoară, constituie abatere disciplinară. Salariatul este apărat de răspundere numai dacă orice vină din partea sa este exclusă. Desigur. însă că gradul de vinovăție a salariatului are importanță în aplicarea sancțiunii disciplinare, în individualizarea pedepsei. Organul chemat a aplica sancțiunea o va putea grada în funcție de gradul de culpă a salariatului.

● **Rezultat dăunător disciplinei muncii în unitate.** Ca orice faptă ilicită, încălcarea sau neîndeplinirea unei îndatoriri de serviciu produce un efect socialmente dăunător. Abaterea disciplinară duce la tulburarea ordinei interioare dintr-o unitate, fapt care-i atribuie conduitei respective un anumit grad de periculozitate socială. În raport de nocivitatea consecințelor sale și de aria efectelor dăunătoare, fapta ilicită a salariatului poate avea și caracter penal sau poate rămîne numai în cîmpul disciplinarului. Gravitatea consecințelor pentru ordinea socială constituie criteriul de distincție între abaterea disciplinară și infracțiune. Această împrejurare a determinat de altfel ca „disciplinarul" să fie numit „micul penal". Tot gradul de periculozitate a faptei va condiționa și gradarea sancțiunii, iar în cazurile în care conduita salariatului nu prezintă nivelul de periculozitate socială cerut pentru existența abaterii disciplinare, cel în cauză va fi sustras oricărei răspunderi juridice.

1. 2. CAUZE CARE ÎNLĂTURĂ CARACTERUL DE ABATERE DISCIPLINARĂ AL FAPTEI. Fapta ilicită a unui salariat se poate petrece uneori în asemenea împrejurări încît să-i lipsească unul sau mai multe din elementele necesare pentru a fi calificată drept o abatere disciplinară.

Sînt însă și împrejurări care înlătură unor fapte dăunătoare caracterul de abatere disciplinară, deoarece acestora le lipsesc alte elemente constitutive ale acesteia printre care vina salariatului, ori caracterul ilicit al faptei. Astfel, constituie cauze care înlătură caracterul ilicit al faptei : legitima apărare, starea de necesitate, ordinul legii, ordinele de serviciu. Sînt cauze care înlătură vina angajatului : constrîngerea morală, constrîngerea fizică, forța majoră, cazul fortuit. Într-adevăr, cînd caracterul nelegal al unui ordin superior este ușor de învederat, mai ales în condițiile în care astăzi toți angajații sînt obligați a cunoaște normele din legislația muncii (art. 104 din Codul muncii),

Scanned with OKEN Scanner

cel care îl aduce la îndeplinire, nu se poate pune la adăpostul existenţei unei dispoziţii superioare pentru a se sustrage răspunderii juridice.

1.3. **SANCŢIUNILE DISCIPLINARE.** Art. 100 (1) din Codul muncii enumeră sancţiunile disciplinare:

— mustrare ;

— avertisment ;

— retragerea uneia sau a mai multor gradaţii sau trepte de salarizare pe o perioadă de 1—3 luni sau, în cazul celor încadraţi cu salariul la nivelul de bază, diminuarea acestuia cu 5—10 la sută pe aceiaşi perioadă;

— reducerea salariului şi reducerea indemnizaţiei de conducere pe durata de 1—3 luni, cu 5—10 la sută;

— retrogradarea în funcţie sau în categorie — în cadrul aceleiaşi profesii — pe durata de 1—3 luni ;

— desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Enunţarea codului este strict limitativă şi, prin consecinţă, conducerile unităţilor nu pot aplica alte sancţiuni disciplinare [1]) spre exemplu : schimbarea locului de muncă, retrogradarea cu caracter permanent, amenzi civile etc.)

Sancţiunile disciplinare se pot împărţi în două mari categorii în raport cu efectele materiale produse. Sînt considerate sancţiuni disciplinare nepatrimoniale cele ale căror efecte nu pot fi evaluate în bani, din această categorie făcînd parte mustrarea şi avertismentul. Toate celelalte sancţiuni disciplinare au caracter patrimonial.

● **Mustrarea** constituie cea mai uşoară sancţiune disciplinară, ceea ce, însă, nu trebuie să ducă la concluzia că ea se va aplica în mod obligatoriu la prima încălcare a disciplinei muncii. După

---

[1]) *Cu privire la caracterul limitativ al sancţiunilor disciplinare a se vedea : P. Marica : Consideraţiuni asupra interpretării şi aplicării unor prevederi cuprinse în Legea nr. 1/1970 în S.C.J. nr. 1/1972, pag. 95 şi urm.*

Scanned with OKEN Scanner

cum vom arăta, în gradarea pedepsei intervin alţi factori, astfel încît, organul chemat a pronunţa sancţiunea va putea aplica, chiar la prima abatere disciplinară, o altă pedeapsă. Ca oricare alta dintre sancţiuni, mustrarea se comunică în scris şi motivat, celui în cauză.

● **Avertismentul** constituie a doua sancţiune pe scara gravităţii. Cele arătate în cazul sancţiunii **mustrarea** se aplică în mod corespunzător şi în cazul sancţiunii avertisment.

● **Retragerea uneia sau mai multor gradaţii sau trepte de salarizare pe o perioadă de 1—3 luni.** Această sancţiune disciplinară este prevăzută de art. 13 lit. c din Legea nr. 1/1970 şi art 100 (1) lit. c din Codul Muncii. Sancţiunea poate fi aplicată numai salariaţilor care, în categoria sau funcţia ce o ocupă, sînt încadraţi în anumite trepte sau gradaţii, căci exclusiv în aceste situaţii se poate proceda la retragerea acestora pe o perioadă limitată de timp. Este considerată ca prima şi cea mai uşoară sancţiune cu caracter patrimonial.

Se discută de unii autori [1]) dacă sancţiunea respectivă se poate aplica şi pe perioade mai scurte de două sau trei luni. „Cu alte cuvinte, este pusă în discuţie capacitatea organului sancţionar de a fragmenta o lună aplicînd de exemplu o sancţiune de o lună şi jumătate sau două luni şi jumătate sau dacă, dimpotrivă, sancţiunea trebuie să se refere numai la perioade de timp întregite. Aducîndu-se argumente strict de ordin practic, legate de principiile de salarizare, de modul de calcul şi plată a salariilor, s-a susţinut că sancţiunea respectivă se poate aplica numai pe perioade de timp întregite, adică una, două sau trei luni. Opinia noastră este contrară şi o întemeiem atît pe principiile generale ale dreptului cît şi pe argumente de text. Într-adevăr, atît în dreptul penal cît şi în materie disciplinară, sancţiunea ce se aplică trebuie să fie cît mai corespunzătoare abaterii. Şi în materia de faţă este obligatorie individualizarea sancţiunii, ceea ce ne determină a conchide că organul care are competenţa de a aplica o sancţiune între două praguri „1—3 luni", poate alege şi perioade intermediare, fragmentînd lunile respective. De altfel, însăşi Legea nr. 1/1970, referindu-se la această sancţiune a fixat, în art. 13 lit. c

---

[1]) *Dr. P. Marica op. cit. pag. 97—98.*

două praguri, unul minimal (o lună) și unul maximal (3 luni) în termenii „pe o perioadă de 1—3 luni", în timp ce, atunci cînd a reglementat sancțiunea retrogradării (art. 13 lit. d) a utilizat o altă formulare și anume „pe o perioadă de 1, 2 sau 3 luni", arătînd lămurit că perioadele pentru care se va aplica sancțiunea retrogradării nu pot fi decît luni întregi. Din deosebirea de redactarea a textului se poate trage o singură concluzie: legiuitorul a înțeles a aplica și o deosebire de tratament juridic celor două sancțiuni. Codul Muncii, menținînd formularea din Legea nr. 1/1970 cu privire la această sancțiune, socotim că a păstrat și concepția legii respective, îngăduind a se fragmenta perioada de timp și în intervale mai mici de cît o lună, menținîndu-se însă cele două limite.

● **Diminuarea salariului cu 5—10 la sută pe o perioadă de 1—3 luni.** Sancțiunea prevăzută în art. 13 lit. c din Legea nr. 1/1970 și art. 100 (1) lit. c din Codul Muncii este aplicabilă numai salariaților încadrați cu salariul la nivelul de bază (în funcțiile sau categoriile respective).

Considerăm, pentru aceleași argumente expuse mai sus, că această sancțiune patrimonială se poate aplica pe orice perioade de timp cuprinse între cele două praguri fixate de lege (între una și trei luni).

● **Reducerea salariului și reducerea indemnizației de conducere pe durata de 1—3 luni, cu 5—10 la sută.** Nou introdusă în art. 100 (1) lit. d din Codul Muncii fiind preluată parțial din H.C.M. nr. 914/1968, această sancțiune vizează toate categoriile de salariați (inclusiv personalul de conducere definit de art. 20 din legea nr. 12/1972).

● **Retrogradarea în funcție sau în categorie — în cadrul aceleiași profesii — pe o durată de 1—3 luni.** Această sancțiune prezintă un dublu aspect: unul moral și altul material. În ce privește aspectul moral, retrogradarea propriu-zisă, deși pe o perioadă limitată, reprezintă o diminuare a autorității și sferei de atribuții a salariatului respectiv, plasîndu-l într-o poziție inferioară în ierarhia lăuntrică a unității. Deși actul normativ nu face precizări, considerăm că retrogradarea nu se poate face decît într-o poziție imediat inferioară celeia deținută de salariat înaintea sancționării. Nu credem că a fost în intenția legiuitorului de a prevedea retrogradarea unui salariat cu mai multe trepte sau clase de salarizare. Cît privește as-

Scanned with OKEN Scanner

pectul material al acestei sancţiuni adică reducerea corespunzătoare a salariului celui sancţionat, arătăm că diminuarea reprezintă însăşi consecinţa retrogradării. În cazul de faţă reducerea salariului nu constituie o sancţiune autonomă, ci reprezintă echivalenţa legală a noilor sarcini cu care este investit salariatul respectiv. Este considerată ca o sancţiune mai gravă decît reducerea salariului, deoarece comportă şi o diminuare a autorităţii persoanei în cauză.

● **Desfacerea disciplinară a contractului de muncă.** Sediul materiei este Legea nr. 1/1970 şi art. 100 (1) lit. f din Codul Muncii. Constituind cea mai aspră sancţiune disciplinară, ea se poate aplica numai ca o măsură extremă. Numai cînd abaterea are caracter grav, cînd atitudinea angajatului reflectă o conduită refractară ordinei interioare şi disciplinei în muncă, fiind susceptibilă de a dăuna procesului de producţie, se poate apela la această sancţiune extremă. Înainte însă de a se proceda la aplicarea sancţiunii, se va aprecia gradul de pericol social al faptei, urmările ei dăunătoare, comportarea anterioară a angajatului şi gradul său de vinovăţie. Spre diferenţă de vechiul cod, Legea nr. 1/1970 nu mai cere pentru aplicarea acestei sancţiuni, săvîrşirea unor abateri sistematice, dar nu este mai puţin adevărat că o astfel de împrejurare poate servi ca un element în plus în aprecierea abaterii şi cîntărirea sancţiunii.

În schimb, art. 130 (1) lit. i din Codul Muncii, care conţine o prevedere ce trebuie raportată şi corelată cu art. 100 lit. f, cere cu necesitate, pentru aplicarea sancţiunii extreme, îndeplinirea uneia din următoarele condiţii :

— abaterea săvîrşită să prezinte gravitate ;

— persoana să încalce în mod repetat (nu sistematic) obligaţiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare din unitate

2. STABILIREA ABATERII ŞI APLICAREA SANCŢIUNII

2. 1. CONSTATAREA ABATERII. ORGANE ŞI PERSOANE COMPETENTE. În prezenţa unei prevederi laconice (art. 13 alin. final din Legea nr. 1/1970) sîntem nevoiţi a apela la principiile generale ale materiei, la anumite precedente

legislative şi la practica judiciară. Rezultă, însă, în mod neîndoielnic că cercetarea prealabilă a faptei este obligatorie. Operaţiunea materială de constatare şi cercetare a abaterii este distinctă de stabilirea sancţiunii. De aci concluzia că operaţiunea de constatare a abaterii poate fi efectuată şi de un alt organ decît cel abilitat de lege pentru aplicarea sancţiunii.

În legislaţia actuală, constatarea abaterilor disciplinare se poate face de organe sau persoane din aparatul propriu al unităţii sau de către organe exterioare, aparţinînd fie unităţilor ierarhic superioare din sistem, fie unor organizaţii sau instituţii cu atribuţii speciale. Această multiplă competeţă este justificată de diversitatea operaţiilor şi a activităţilor desfăşurate de către unităţile socialiste.

● **Organe sau persoane din aparatul propriu.** În practică, constatarea se face de către un angajat care trebuie să deţină o funcţie superioară celui învinuit. Nu credem că este necesar ca pentru angajaţii, al căror contract de muncă s-a încheiat de către director, constatarea abaterii să se facă numai de către acesta [1]).

Motive de ordin practic justifică credem opinia noastră. În afară de aceasta arătăm că, în baza art. 56 din Legea nr. 11/1971, directorul, în calitatea sa de organ reprezentativ al unităţii, procedează la semnarea majorităţii covîrşitoare a contractelor de muncă din partea unităţii, iar, în lipsa unei delegări speciale date altui angajat, conducătorul semnează personal absolut toate contractele de muncă, ceea ce ar avea drept urmare ca toate abaterile să fie cercetate personal, fapt pe care-l considerăm imposibil de realizat.

Procedeul de constatare la care ne-am referit mai sus, necesitînd desemnarea unui delegat din partea directorului pentru cercetarea abaterii, presupune cunoaşterea încălcării mai întîi de către director însuşi. În foarte frecvente cazuri însă, constatarea abaterii o face din proprie iniţiativă angajatul care deţine o funcţie superioară autorului abaterii, sau organe de specialitate, sau chiar alţi

---

[1]) *În sens contrar : Dr. Sanda Ghimpu : op. cit. pag. 40.*

[2]) *În acelaşi sens : Virgil I. Cîmpianu : op. cit. pag. 303, care afirmă că „cercetarea se efectuează de către şeful ierarhic al angajatului învinuit, sau de către delegatul său".*

Scanned with OKEN Scanner

salariaţi cu funcţii egale sau inferioare celui învinuit [1]). Sesizarea se poate face, fie scris fie oral.

Potrivit art. 12 din Legea nr. 12/1971 şi art. 100 (2) din Codul Muncii, constatarea abaterii se poate face şi de către colectivul compartimentului din care face parte persoana vinovată. În asemenea cazuri, colectivul de salariaţi poate cere conducerii unităţii aplicarea de sancţiuni. Potrivit art. 24 al. 1 din Legea nr. 5/1970, organele de control financiar intern din cadrul unităţii sînt, de asemenea, abilitate a constata abaterile disciplinare săvîrşite de angajaţii unităţii.

● **Organele administrative ierarhic superioare.** În statul nostru, toate organele sînt constituite şi ierarhizate în sistem, unităţile inferioare fiind supuse controlului şi îndrumării celor ierarhic superioare. În conceptul de control este inclusă şi capacitatea acestora de a constata abaterile disciplinare săvîrşite de angajaţii unităţii subordonate şi de a sesiza, în termen, organul chemat a aplica sancţiuni disciplinare.

● **Ministerul Finanţelor.** În baza prevederilor art. 28 lit. g şi 29 din Legea nr. 5/1970, Ministerul Finanţelor poate constata şi lua măsuri pentru aplicarea de sancţiuni disciplinare angajaţilor din unităţile controlate care au săvîrşit abateri de la dispoziţiile legale.

● **Banca Naţională şi celelalte bănci specializate.** Art. 30 din Legea nr. 5/1970 conferă organelor Băncii Naţionale şi celorlalte bănci specializate (Banca pentru Agricultură şi Industria Alimentară, Banca de Investiţii şi Banca Română de Comerţ Exterior), fiecare în sectorul său de activitate, dreptul de a exercita controlul în unităţile socialiste şi a lua măsurile prevăzute în art. 28 din actul normativ precitat, deci şi de a constata abateri disciplinare.

● **Consiliul Central de Control Muncitoresc al Activităţii Economice şi Sociale şi consiliile judeţene (şi al municipiului Bucureşti) de control muncitoresc.** În conformitate cu art. 9 şi 17 din Legea nr. 15/1972, Consiliul Central şi consiliile judeţene de control muncitoresc au capacitatea de a constata încălcări ale dispoziţiilor legale şi dreptul de a aplica direct sancţiuni disciplinare sau să dispună aplicarea acestora de către conducătorul unităţii controlate.

2.2. TERMENUL DE CONSTATARE A ABATERII. Potrivit art. 13 alin. final din Legea nr. 1/1970, sancţiunea disciplinară poate fi aplicată numai înăuntrul unui termen de şase luni de la săvîrşi-

---

[1]) *În conformitate cu pct. 5 alin. 1 din Îndrumarul nr. 66427/1973 al Ministerului Muncii şi U.G.S.R. care prevede obligaţia pentru orice salariat de a înştiinţa şeful ierarhic superior de existenţa unor abateri de orice natură.*

Scanned with OKEN Scanner

rea abaterii; este de la sine înțeles că, după depășirea acestui termen, orice act de constatare și orice operațiune de cercetare sînt gratuite și fără efect pe plan juridic.

În conformitate cu același text, sancțiunea trebuie stabilită și comunicată în cel mult 30 zile de la data cînd organul competent să o aplice a luat cunoștință de săvîrșirea abaterii. Această condiție obligatorie are drept consecință faptul că cercetarea abaterii trebuie să se facă în mod imperios înlăuntrul aceleiași perioade de șase luni de la săvîrșirea încălcării. Întreaga operațiune de cercetare a abaterii, de aplicare și comunicare a sancțiunii, trebuie să se consume în cadrul termenul de 30 de zile, care însă nu poate depăși perioada de șase luni. Deoarece considerăm că termenul fixat de lege este un termen de decădere, el nu poate fi prelungit, în nici un mod, căci asupra sa nu acționează cauzele de suspendare sau de întrerupere.

2.3. OBLIGATIVITATEA PROCEDURII PREALABILE. Legea nr. 1/1970 în art. 13 alin. 3 prevede că sancțiunea se aplică numai după cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea salariatului și verificarea susținerilor făcute de aceasta în apărare. Rezultă deci că îndeplinirea tuturor acestor faze procedurale este obligatorie pentru organul competent a aplica sancțiunea. Toate aceste trei operațiuni distincte și care au caracter cumulativ, trebuie aduse la îndeplinire, deoarece dispoziția expresă a legii este obligatorie, neavînd caracter de recomandare. Mai ales ascultarea angajatului constituie o manifestare a dreptului său de apărare, consacrat de întreaga legislație în vigoare care trebuie garantat în toate fazele acțiunii disciplinare. Nu este admis ca un membru al colectivului de muncă din cadrul unei unități socialiste de stat — care, în această calitate, are dreptul de a participa la conducerea organizației respective, să fie sancționat disciplinar, fără cercetarea prealabilă a faptei sale, fără a fi ascultat sau fără a se cerceta veracitatea susținerilor sale (în cazul cînd a fost ascultat). Plenul Tribunalului Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 5 din 27 septembrie 1973 [1]), a statuat că cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea celui în cauză și verificarea susținerilor sale în apărare înainte de aplicarea sancțiunii sînt obligatorii. În cazul cînd această condiție legală nu a fost îndeplinită, judecătoria va constata nulitatea deciziei de desfacere a contractului de muncă, iar, prin consecință, va admite contestația și va dispune reîncadrarea în funcție. Dacă însă cercetarea, ascultarea salariatului și verificarea susținerilor sale nu au fost efectuate din cauza unor motive bine întemeiate, cum ar fi sus-

---

[1]) *În R.R.D. nr. 10/1973.*

Scanned with OKEN Scanner

tragerea în orice mod a salariatului de la îndeplinirea acestei proceduri, părăsirea unității fără a se prezenta la convocarea ce i s-a făcut, lipsa nejustificată de la serviciu sau alte asemenea împrejurări imputabile angajatului, instanța va putea proceda la judecarea litigiului în fond.

Nulitatea desfacerii contractului de muncă nu poate fi decît relativă, putînd fi invocată numai de către persoana în favoarea căreia este luată această măsură.

● **Excepții de la obligativitatea efectuării procedurii prealabile.** Este cunoscut că o încălcare a unei dispoziţiuni legale sau nesocotirea îndatoririlor de serviciu derivînd din contractul de muncă, pot constitui concomitent şi abateri disciplinare şi contravenţii. În cazul în care s-a efectuat cercetarea prealabilă şi angajatul în cauză a fost ascultat cu ocazia constatării contravenţiei, considerăm că nu mai este necesară reluarea aceleiaşi proceduri în scopul aplicării sancţiunii disciplinare, deoarece, aşa cum apreciază Tribunalul Suprem, finalitatea textului a fost asigurată şi aplicarea acestuia nu trebuie făcută în mod mecanic [1]).

2.4. APLICAREA SANCȚIUNILOR DISCIPLINARE. În legislaţia actuală, competenţa de a aplica sancţiuni este conferită unor organe unipersonale sau colegiale, ori unor persoane din cadrul unităţii al cărei angajat a săvîrşit abatere, precum şi unor organe aparţinînd unităţii ierarhic superioare şi — în cazuri expres prevăzute — şi anumitor organe cu atribuţii de control şi supraveghere.

● **Organe competente.** Vom distinge, trei categorii de persoane sau organe abilitate a aplica sancţiuni disciplinare, astfel :

— la nivelul unităţii al cărei angajat a săvîrşit abaterea ;
— aparţinînd unităţii superioare ;
— alte organe expres prevăzute de lege.

● **În cadrul unităţilor.** Într-un text extrem de laconic, Legea nr. 1/1970 (art. 14) — care rămîne sediul materiei — fixează competenţele cu privire la aplicarea sancţiunilor disciplinare. Aplicarea acestor prevederi nu se poate face în mod singular, rupîndu-le din contextul altor dispoziţiuni legale, fapt care ne obligă a face referiri şi la alte acte normative.

● **Maiştrii sau şefii unor compartimente de muncă din unitate,** pot aplica sancţiunile cele mai uşoare — mustrarea şi avertismentul — cu respectarea tuturor condiţiilor legale privitoare la procedura prealabilă, termene, etc.

---

[1]) *Decizia secţiei civile nr. 359/1972 în R.R.D. nr. 7/1972 pag. 121—122.*

Scanned with OKEN Scanner

● **Conducătorul unității** (director sau director general, are o competență deplină și neîngrădită pentru aplicarea anumitor sancțiuni disciplinare și o capacitate limitată (ma bine zis condiționată) pentru altele și anume :

— poate aplica orice sancțiune disciplinară — în afara desfacerii contractului de muncă — oricărui angajat din subordine fie că a fost numit prin propria sa voință, fie că încadrarea a fost hotărîtă de conducerea colectivă din unitate ori de către organul ierarhic superior. De la această regulă este prevăzută o singură derogare ; prerogativa de a aplica sancțiuni disciplinare șefului compartimentului C.T.C. aparține exclusiv comitetului oamenilor muncii ;

— desfacerea disciplinară a contractului de muncă poate fi stabilită de către conducător în mod diferențiat, astfel : angajații încadrați prin propria hotărîre a directorului pot fi sancționați cu desfacerea contractului de muncă de către conducător fără a fi necesară aprobarea altui organ ; pentru cei numiți de către organul colectiv de conducere sau de către unitatea superioară este necesară aprobarea acestora. De asemenea, pentru desfacerea disciplinară a contractului de muncă a șefului compartimentului de control financiar intern, este necesară aprobarea organului de specialitate care a avizat încadrarea acestuia (art. 20 alin. 2 din Legea nr. 5/1970).

● **Comitetul oamenilor muncii** poate aplica toate sancțiunile disciplinare — inclusiv desfacerea contractului de muncă — atît angajaților numiți prin hotărîrea sa (inginer șef adjunct, contabil șef adjunct, director adjunct, șefi de secție și de serviciu, în baza art. 52 lit. t Legea nr. 11/1971) cît și celor numiți în mod nemijlocit de către director, fără nici o altă aprobare. Pentru cei numiți cu aprobarea organului ierarhic superior, desfacerea disciplinară a contractului de muncă se face numai cu aprobarea prealabilă a acestuia. Comitetul oamenilor muncii poate aplica orice sancțiune disciplinară șefului compartimentului C.T.C. din unitate cu acordul prealabil al unității tutelare și al Inspectoratului de Stat pentru Controlul Calității Produselor, potrivit prevederii art. 18 din Legea nr. 2/1970. De asemenea, nu poate proceda la desfacerea disciplinară a contractului de muncă a membrilor aleși în comisia de judecată sau în comitetul oamenilor muncii decît cu aprobarea adunării generale a oamenilor muncii din unitate, potrivit art. 132 (1) din Codul Muncii.

Tot acest organ de conducere colectivă poate proceda și la desfacerea disciplinară a contractului de muncă a șefului compartimentului C.F.I. din unitate, fără a cere aprobarea forului ierarhic superior al cărui acord nu este necesar nici la angajarea acestui salariat (art. 20 alin. 2 din Legea nr. 5/1970).

Scanned with OKEN Scanner

● **Colectivul de conducere operativă** din unitate poate aplica orice sancţiune disciplinară tuturor angajaţilor numiţi de director, precum şi a celor numiţi prin hotărîrea sa proprie, potrivit art. 54 lit. h din Legea nr. 11/1971, în afară de desfacerea disciplinară a contractului de muncă a angajaţilor încadraţi prin hotărîrea comitetului oamenilor muncii sau a organului superior ierarhic, măsură pentru care este necesară aprobarea acestora.

● **Consiliul oamenilor muncii** poate aplica orice sancţiune disciplinară — implicit desfacerea contractului de muncă — oricăror angajaţi, inclusiv directorului întreprinderilor subordonate şi a celorlalte unităţi componente (art. 60 alin. 1 Legen nr. 11/1971 conjugat cu art. 14 alin. 3 din Legea nr. 11/1970), în afară de cei numiţi de organul superior pentru care este necesară aprobarea acestuia în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

● **Biroul executiv** din centralele industriale sau din alte unităţi cu statut de centrală este competent să aplice orice sancţiune disciplinară tuturor angajaţilor centralei, în afara desfacerii disciplinare a contractului de muncă a angajaţilor numiţi prin hotărîrea consiliului oamenilor muncii, sau a organului ierarhic superior în baza art. 14 al. 4 din Legea nr. 1/1970.

Organele de conducere colectivă din cadrul centralelor şi a altor unităţi cu statut de centrală, în afară de această competenţă directă de a aplica sancţiuni, conferită de Legea nr. 1/1971, au însă şi o competenţă derivată, indirectă, de a lua hotărîri în această materie ori de cîte ori trebuie să rezolve eventualele divergenţe născute în sînul organului de conducere colectivă din cadrul unităţilor sau întreprinderilor subordonate, cu privire la aplicarea de sancţiuni disciplinare unor angajaţi ai acestor unităţi. Competenţa acestora îşi are temeiul, în cazul de faţă, în art. 44 alin. 2 din Legea nr. 11/1971.

● **Conducătorul unităţii superioare** (director, director general) are — în materia de faţă — o competenţă identică celeia de care se bucură directorul unităţii subordonate. Pentru acesta, cele arătate mai sus îşi găsesc o aplicare corespunzătoare şi în cazul de faţă.

În cazurile de abatere disciplinară comună, adică atunci cînd la încălcarea săvîrşită au participat mai mulţi angajaţi — sancţiunea se va aplica pentru toţi vinovaţii de către organul care are competenţa să sancţioneze pe angajatul cu funcţia cea mai mare. Asistăm — după caz — la o prorogare legală de competenţă în favoarea organului superior, fie din unitate, fie din cadrul organizaţiei tutelare.

● **Organe exterioare care pot dispune aplicarea sau aplică direct sancţiuni disciplinare.** În conformitate cu art. 28 lit. g din Legea nr.

Scanned with OKEN Scanner

5/1970, Ministerul Finanțelor are dreptul să ia măsuri pentru aplicarea de sancțiuni disciplinare celor care au săvîrșit abateri de la dispozițiile legale. Prevederea citată nu trebuie interpretată în sensul unei competențe proprii conferită organelor Ministerului Finanțelor de a aplica direct sancțiuni disciplinare angajaților unităților controlate, ci are înțelesul unei recomandări obligatorii :

● În conformitate cu art. 30 aliniat penultim din Legea nr. 5/1970, Banca Națională și celelalte bănci specializate au — în exercitarea controlului — aceleași drepturi conferite de lege Ministerul Finanțelor, și prin consecință, organele acestora au dreptul de a dispune aplicarea de sancțiuni disciplinare.

● În conformitate cu art. 9 lit. a din Legea nr. 15/1972, Consiliul Central de Control Muncitoresc al Activității Economice și Sociale are dreptul să aplice direct sancțiuni disciplinare ori să dispună aplicarea acestor sancțiuni de către conducătorul [1]) unității socialiste controlate. Potrivit art. 8 alin. final din actul normativ citat măsurile stabilite de Consiliul Central de Control Muncitoresc sînt obligatorii pentru unitățile controlate. Consiliul Central și consiliile județene de control muncitoresc vor putea deci aplica drept sancțiune și desfacerea disciplinară a contractului de muncă dar numai cu îndeplinirea condițiilor prevăzute în art. 130 (1) lit. i din Codul Muncii.

● În confirmitate cu art. 17 din Legea nr. 15/1972, consiliile județene de control muncitoresc și al municipiului București, pot lua măsura prevăzută de art. 9 lit. a din actul normativ citat, avînd deci competența de a dispune sau de a aplica direct sancțiuni disciplinare angajaților unității controlate.

Consiliul Central și consiliile județene de control muncitoresc vor putea deci aplica drept sancțiune și desfacerea disciplinară a contractului de muncă dar numai cu îndeplinirea condițiilor precizate în art. 130 (1) lit. b din Codul muncii.

2.5. TERMENELE DE APLICARE A SANCȚIUNILOR. Prevederea succintă din art. 13 alin. final al Legii nr. 1/1970 privitoare la termene a suscitat o vie discuție referitoare la natura acestora. Potrivit textului

---

1) *Dispoziția expresă și imperativă a textului, impune numai conducătorului de unitate aplicarea de sancțiuni nu și organului colectiv de conducere. Considerăm că dispoziția cuprinsă în art. 9 din Legea nr. 15/1972 dispensează conducătorul de unitate de efectuarea procedurii prealabile prevăzută de art. 13 din Legea nr. 1/1970, acesta nu mai are obligația să procedeze la cercetarea faptei, ascultarea salariatului și verificarea susținerilor sale, deoarece toate aceste formalități obligatorii trebuie executate de organul de control muncitoresc care dispune aplicarea sancțiunii.*

Scanned with OKEN Scanner

legal amintit, aplicarea sancţiunii nu poate avea loc mai tîrziu de 6 luni de la data săvîrşirii abaterii, şi în cel mult 30 zile de la data cînd organul competent să o aplice a luat cunoştinţă de săvîrşirea abaterii. Prin consecinţă, toate fazele procedurale privind aplicarea sancţiunii şi anume: cercetarea abaterii, aplicarea propriu-zisă a sancţiunii, precum şi comunicarea acesteia trebuie să se consume integral înăuntrul perioadei de 6 luni. Numai în acest mod sancţionarea disciplinară a angajaţilor îşi poate ajunge scopul propus.

Cu privire la termenul de 6 luni facem următoarele observaţii: conform legii, el începe să curgă de la data comiterii abaterii, respectiv din ziua săvîrşirii faptei (printr-o acţiune sau inacţiune). Acesta fiind momentul stabilit de lege ,nu ne va interesa data cînd apar efectele dăunătoare generate de abatere. Sînt cazuri cînd momentul săvîrşirii unei acţiuni sau al unei omisiuni este despărţit în timp de data la care apar consecinţele respective .În cazul de faţă are relevanţă nu data apariţiei efectelor, ci data comiterii. Deoarece abaterea disciplinară nu este un act juridic, ci un fapt material, situarea ei în timp se poate face cu orice mijloc de probaţiune.

Deoarece o abatere disciplinară poate consta şi dintr-o omisiune, prin neaducerea la îndeplinire a unor îndatoriri legale sau contractuale, aflîndu-ne deci în prezenţa unei abateri continui sau continuate, se naşte întrebarea care va fi considerat momentul săvîrşirii abaterii şi dacă momentul săvîrşirii ei se plasează mai înainte de 6 luni, se mai poate proceda la aplicarea sancţiunii. Răspunsul nu poate fi decît unul: deoarece abaterea are caracter continuu în timp, nu este relevantă data începerii acesteia, ci că ea există în momentul constatării şi deci, prin consecinţă, sancţiunea se poate aplica în termenul legal socotit de la data constatării.

● Termenul de 30 zile necesită, de asemenea, unele precizări. Începînd să curgă de la data cînd organul competent să aplice sancţiunea a luat cunoştinţă de săvîrşirea abaterii, prima chestiune ce trebuie lămurită se referă la modalitatea de a stabili cu precizie, momentul luării la cunoştinţă, care este şi rămîne un fapt material. S-a admis în mod unanim că data înregistrării sesizării sau a referatului reprezintă data luării la cunoştinţă. Chiar dacă referatul iniţial nu este complet şi se fac alte verificări ulterioare, data care se ia în considerare este însă prima înregistrare. În acest sens practica noastră judiciară a fost unanimă, căci altminteri termenul

---

[1]) *În acest sens cităm următoarele decizii ale Tribunalului Suprem secţia civilă: nr. 478/1959 nepublicată, nr. 1290/1963 nepublicată nr. 1558/1958 în C.D. anul 1958 pag. 245, nr. 1507/1958 în L.P. nr. 4/1959 pag. 103.*

[2]) *Tribunalul Suprem secţia civilă decizia nr. 858/1960 în L.P. nr. 6/1961 pag. 107.*

Scanned with OKEN Scanner

legal ar putea fi oricînd depăşit de unitate. În lipsa unui referat scris şi înregistrat, această dată urmează a fi dovedită cu orice probă legală, dat fiind că luarea la cunoştinţă constituie o împrejurare, un fapt material [1]). Arătăm însă că stabilirea datei nu se poate face prin prezumţii, ci numai pe bază de dovezi certe [2]).

Potrivit prevederilor legale ,sancţiunile se aplică şi de organele colective şi, prin consecinţă, urmează a se stabili şi faţă de acestea „data luării la cunoştinţă". Existenţa unui act constatator înregistrat, are aceiaşi semnificaţie juridică şi în cazul de faţă, şi deci data înregistrării reprezintă data luării la cunoştinţă. Mai dificilă apare însă fixarea momentului respectiv în lipsa unei asemenea înregistrări, căci nu este suficient a dovedi că unul sau mai mulţi membri componenţi au cunoscut abaterea, ci dovada trebuie să fie operantă faţă de organ în întregul său. Pentru a depăşi acest impas, considerăm că momentul în care directorul unităţii a luat cunoştinţă de o abatere trebuie considerat ca producător de efecte şi faţă de organul colectiv de conducere deoarece conducătorul, în calitatea sa de preşedinte, are obligaţia legală (art. 55 lit. f din Legea nr. 11/1971) de a informa organele colegiale. Prin consecinţă, este suficient a se dovedi în mod cert şi nu prin prezumţii, că luarea la cunoştinţă a abaterii de către director a avut loc, pentru ca termenul să poată fi opus şi organului colectiv. Desigur că pentru omisiunea de a informa organul colegial competent ,directorul este sancţionabil disciplinar sau material, după caz, dacă sînt întrunite condiţiile necesare.

Legea nr. 15/1972 prevede în art. 9 lit. a că organele Consiliului Central de Control Muncitoresc au dreptul să aplice direct sau să dispună aplicarea de sancţiuni disciplinare. În prima ipoteză, cînd sancţiunea urmează a se aplica direct, considerăm că termenul de 30 zile, prevăzut de Legea nr. 1/1970, operează şi faţă de respectivul organ competent, calculîndu-se de la data cînd a luat cunoştinţă de săvîrşirea abaterii. În ipoteza în care Consiliul Central de Control Muncitoresc dispune conducătorului unităţii controlate ca să aplice sancţiuni disciplinare, acesta trebuie să procedeze la luarea măsurii respective în termen de 15 zile (art. 9 al. 2 din Legea nr. 15/1972) şi tot înăuntrul acestei perioade să comunice măsura luată. Măsura dispusă de Consiliu fiind obligatorie (art. 8 alin final din Lege), neaplicarea sancţiunii de către organul competent (în speţă conducătorul de unitate atrage amendarea acestuia cu o amendă egală cu salariul tarifar net pe cel mult 3 luni (art. 9 lit. d din legea citată). Faţă de prevederile citate se poate considera deci că, în ipoteza arătată, termenul pentru aplicarea sancţiunii nu este de 30 zile, ci de 15 zile.

Scanned with OKEN Scanner

2.6. COMUNICAREA SANCŢIUNII. Comunicarea sancţiunii aplicate se face de către unitatea care e emis ordinul sancţionator înăuntrul aceluiaşi termen de 30 zile de la data luării la cunoştinţă de către organul competent. Comunicarea nu poate emana de la organul care a aplicat sancţiunea (maistru, şef de coampartiment, organ colectiv de conducere etc.) ci din partea unităţii.

Comunicarea se va face în scris şi va prevedea calea de atac, termenul de introducere a plîngerii şi organele competente să soluţioneze plîngerea (pct. 8 alin. final din îndrumarul citat). Lipsa vre-uneia din aceste menţiuni nu poate duce — în opinia noastră — la nulitatea sancţiunii şi nici nu poate servi drept justificare angajatului care a depăşit termenul pentru exercitarea căii de atac, deoarece se presupune că legea este cunoscută de toţi.

Deşi actele normative nu conţin prevederi referitoare la motivarea sancţiunii, totuşi ne îngăduim a afirma că justificarea şi considerentele ordinului sancţionator nu pot lipsi din conţinutul comunicării. Considerăm că în toate cazurile este obligatoriu a se preciza motivul sancţionării pentru a i se da posibilitate celui în cauză de a-şi face apărările şi probatoriile cuvenite. Dovada comunicării — în cazul unui litigiu de muncă — este în sarcina unităţii. Angajatul poate uza de orice contraprobe admise de lege.

Dovada comunicării se anexează la dosarul de cercetare.

Deci nici Legea nr. 1/1970 şi nici Îndrumarul Ministerului Muncii şi U.G.S.R. nu conţin prevederi exprese care să sancţioneze lipsa comunicării scrise, credem că inexistenţa comunicării duce în mod neîndoielnic la ineficienţa sancţiunii, în sensul că ordinul sancţionator nu produce efecte juridice. Dacă am admite o ipoteză contrară, am asista la retrogradarea unor angajaţi la diminuarea salariului altora etc., fără ca cei în cauză să aibă cunoştinţă de măsura luată împotriva lor. Cu privire la desfacerea contractului de muncă, ineficienţa măsurii este proclamată de către instanţa supremă în toate deciziile sale în cazul lipsei comunicării scrise [1]), iar Codul Muncii, în art. 134 (2), prevede expres că dispoziţia de desfacere a contractului de muncă îşi produce efecte de la data comunicării. Cu privire la modalităţile de comunicare arătăm că — pentru a evita anumite situaţii echivoce — este recomandabil ca unitatea să folosească una din următoarele căi :

— expedierea recomandată a comunicării cu confirmare de primire ; [2])

---

[1]) *Trib. Sup. a decis în mod constant în acest sens. Cităm deciziile civile nr. 1045/1965 şi nr. 1367/1961, nepublicate.*

[2]) ***Tribunalul Suprem secţia civilă decizia nr. 294/1965 în C.D. 1965 pag. 158.***

Scanned with OKEN Scanner

— comunicarea sau notificarea făcută conform art. 92 cod. proc. civ. ;

— comunicarea prin condica de expediţie a unităţii cu semnătura de primire a celui în cauză.

Instanţele noastre de judecată au considerat că următoarele modalităţi de înştiinţare a angajatului sancţionat nu constituie o comunicare valabilă în înţelesul Codului Muncii :

— afişarea adresei de către curierul unităţii ;

— înmînarea comunicării altui angajat ;

— arătarea ordinului sancţionator la serviciul personal sau la serviciul de organizarea muncii.

2.7. EFECTELE SANCŢIUNILOR DISCIPLINARE. CUMUL.

Considerînd imperios necesară comunicarea sancţiunii, credem că efectele sale se produc de la data comunicării. Sancţiunile se notează în dosarele personale ale angajaţilor. Carnetul de muncă nu va cuprinde sancţiunile aplicate, ci numai recompensele primite. Sancţiunile se vor ţine în evidenţă pînă la reabilitarea angajatului.

Sancţiunile disciplinare se aplică numai în cazurile cînd faptele săvîrşite de angajaţi constituie abateri de la îndatoririle lor de serviciu. Cînd însă, prin aceeaşi acţiune sau omisiune a angajatului, se încalcă şi alte obligaţii în afara celor legate de munca sa, acesta devine pasibil şi de aplicarea altor sancţiuni care sînt determinate de natura şi caracteristicile activităţii sale ilicite. Potrivit art. 15 al.. I din Legea nr. 1/1970, este admis cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere (administrativă sau penală) în cazul cînd fapta ilicită reprezintă, în acelaşi timp, şi o abatere administrativă şi una penală.

Astfel, instanţa penală poate aplica pedepsele prevăzute în Codul penal, dar nu are competenţa de a dispune şi sancţionarea angajatului cu retrogradarea sau desfacerea contractului de muncă, deşi aceste sancţiuni sînt necesare. Cumulul de răspunderi nu trebuie înţeles în sensul declanşării concomitente a celor două acţiuni : cea penală şi cea disciplinară. Ele nu se pot declanşa concomitent deoarece acţiunea penală ţine în loc acţiunea disciplinară [1]). Prin consecinţă, şi pentru a se evita eventuale soluţii diferite — unitatea nu poate edicta o sancţiune disciplinară în acelaşi timp cu introducerea unei plîngeri penale, fiind obligată a suspenda din funcţie angajatul împotriva căruia a făcut plîngerea penală — potrivit art. 16 din Legea nr. 1/1970.

---

[1]) *Acţiunea penală produce efecte similare celor din dreptul civil unde ţine în loc acţiunea civilă. A se vedea amănunte în acest sens : C. Flitan : op. cit. pag. 87 şi dr. Sanda Ghimpu op. cit. pag. 34.*

Scanned with OKEN Scanner

Principiul cumulului de sancţiuni cunoaşte o singură limitare prevăzută de al. 2 al art. 15 din Legea nr. 1/1970. Acest text dispune că, în cazurile în care se va aplica sancţiunea retragerii unor trepte sau gradaţii ori reducerea salariului, trebuie să se ţină seama de faptul că în mod simultan s-a aplicat şi o amendă pentru respectiva abatere. Autorii — în mod întemeiat — au extins acestă prevedere, considerînd că nu se pot aplica două sancţiuni cu caracter material sau în orice caz, dacă se vor aplica, ele să nu întreacă împreună cuantumul maxim al celei mai grave dintre ele.

2.8. REABILITAREA DISCIPLINARĂ. Ca orice altă sancţiune şi cele aplicate angajaţilor pentru abaterile disciplinare au un dublu scop : în primul rînd, îndreptarea celui care a săvîrşit încălcarea, şi apoi, evitarea unor astfel de acte de indisciplină, din partea altora. Pornind de la această premisă, legea acordă celui pedepsit beneficiul reabilitării, considerînd că angajatul sancţionat s-a îndreptat, şi-a reconsiderat comportamentul dacă, într-un anumit interval de timp, nu mai săvîrşeşte o altă abatere disciplinară.

În materie disciplinară reabilitarea este de două feluri :

— reabilitarea de drept, care operează automat dacă timp de un an de la executarea sancţiunii, angajatul nu a mai săvîrşit o altă abatere ;

— reabilitarea facultativă se dispune de către conducătorul unităţii — din oficiu sau la cererea angajatului — înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data executării sancţiunii, cu condiţia cumulativă ca angajatul să fi avut o bună comportare şi să nu fi săvîrşit nici o altă abatere.

Textul succint al art. 19 din Legea nr. 1/1970 necesită unele precizări şi lămuriri :

— reabilitarea se poate acorda pentru orice sancţiune disciplinară în afara desfacerii contractului de muncă ;

— pentru toate sancţiunile, indiferent de organul care le-a aplicat, reabilitarea se acordă de către conducătorul unităţii, acesta fiind singurul organ abilitat a aprecia buna comportare a angajatului ;

— perioadele de timp ce intră în calculul reabilitării încep să curgă nu de la data aplicării sancţiunii ,ci de la încetarea efectelor acesteia (adică după ce a expirat retrogradarea, reducerea salariului etc.) ;

— reabilitarea are ca efect stingerea efectelor sancţiunii, considerîndu-se că angajatul nu a fost sancţionat şi, prin consecinţă, se fac ştergerile cuvenite în dosarul personal ;

— abaterea săvîrşită nu este luată în considerare ca un element agravant pentru aplicarea altei sancţiuni, în cazul cînd angajatul mai săvîrşeşte un nou act de indisciplină după reabilitarea sa.

Scanned with OKEN Scanner

2.9. RĂSPUNDEREA CELOR CARE AU DETERMINAT SAU APLICAT NELEGAL SANCŢIUNI DISCIPLINARE. Aşa cum rezultă în mod clar din art. 20 al Legii nr. 1/1970. toate persoanele care au aplicat sau au determinat aplicarea nelegală a unor sancţiuni disciplinare vor răspunde la rîndul lor disciplinar, material şi după caz, penal. Pentru existenţa fiecărei forme de răspundere este necesară îndeplinirea condiţiilor ei specifice, proprii.

În afara acestor condiţii specifice, legea mai cere îndeplinirea a două condiţii cadru, cu caracter general, comune tuturor formelor de răspundere. Deci numai după ce se constată existenţa acestor două condiţii cu caracter general se va putea stabili o răspundere sau alta, după caz, în măsura în care sînt îndeplinite şi condiţiile lor specifice.

— În primul rînd este necesar a se constata nevinovăţia salariatului sancţionat" [1]). Numai această cauză de înlăturare a răspunderii disciplinare a celui sancţionat poate atrage răspunderea organului sancţionator. Toate celelalte criterii avute în vedere la aplicarea sancţiunii precum: gravitatea faptei, frecvenţa abaterilor anterioare, efectele actului de indisciplină etc., nu au nici o relevanţă în cazul de faţă. Considerăm că această condiţie expresă, stipulată de legiuitor, este esenţială pentru stabilirea răspunderii organului sancţionator deoarece, în alt articol al legii, este cerută „expresis verbis" aceiaşi condiţie pentru ca angajatul să aibă dreptul la despăgubiri (art. 17) ;

— În al doilea rînd este de observat că legea prevede ca organul sancţionator să fi acţionat cu „rea credinţă". Ne aflăm în prezenţa celei mai grave forme a vinovăţiei, dolul calificat. Faptul deci trebuie săvîrşit cu intenţie directă. Numai în acest caz este atrasă răspunderea respectivelor persoane. Reaua credinţă trebuie dovedită de unitate.

Considerăm că aceste două condiţii de ordin general prevăzute de lege trebuie îndeplinite în mod cumulativ. Existenţa uneia singure nu deschide posibilitatea de a se angaja răspunderea organului sancţionar, chiar dacă celelalte condiţii speciale pentru existenţa vreunei forme de răspundere sînt îndeplinite.

● **Modalităţi de stabilire a răspunderii.** În cazul cînd organul sancţionator este unipersonal (maistru, şef de compartiment, director)

---

[1]) *Se impune precizarea că pentru celelalte cazuri de desfacere a contractului de muncă, art. 137 (3) din Codul Muncii nu cere constatarea nevinovăţiei salariatului, pentru a stabili răspunderea celui ce cu rea credinţă, a determinat luarea respectivei măsuri. Considerăm că art. 20 din Legea nr. 1/1970, vizînd o situaţie specială, rămîne în vigoare şi în prezent.*

Scanned with OKEN Scanner

nu există dificultăţi în stabilirea răspunderii, sub rezerva expresă ca toate condiţiile necesare să fie prevăzute.

În situaţia cînd organul care a aplicat sancţiunea este colegial, pluripersonal, se nasc unele impedimente în stabilirea contribuţiei fiecărui membru la luarea măsurii deficitare. În conformitate cu prevederile Codului Muncii, răspunderea fiecărei persoane se stabileşte ţinîndu-se seama de măsura contribuţiei sale la fapta păgubitoare. Or, în cazul consiliilor şi comitetelor oamenilor muncii, tocmai determinarea şi precizarea participării fiecărui membru la aplicarea sancţiunii constituie un obstacol aproape de neînlăturat, care — de multe ori — va determina alegerea unui alt criteriu. Persoanele absente precum şi cele care au votat împotriva aplicării sancţiunii sînt excluse de la orice formă de răspundere.

Eliminînd aceste persoane, rămîne în cauză categoria celor ce au votat pentru aplicarea sancţiunii. Dat fiind că legea cere existenţa relei credinţe în aplicarea sau determinarea sancţiunii, din categoria respectivă vor fi înlăturaţi toţi cei a căror vinovăţie îmbracă o formă mai uşoară. Admiţîndu-se că toate aceste trieri şi aprecieri diferenţiate sînt posibile — ceea ce nu este deloc uşor — ne vom afla în ultima instanţă în faţa unui nucleu de cîteva persoane de rea credinţă a căror contribuţie şi participare la luarea măsurii deficitare este aproape imposibil de determinat. Pentru aceste considerente credem că, în asemenea împrejurări, trebuie utilizat criteriul fixat de Codul Muncii în art. 105 (2). Potrivit acestui criteriu, participarea celor în cauză la acoperirea prejudiciului se va face în mod proporţional cu salariul tarifar net la data constatării pagubei.

3. CĂI DE ATAC

3.1. PLÎNGEREA. Legislaţia noastră acordă persoanelor încadrate în muncă o serie de garanţii juridice corespunzătoare, printre care nu cea mai lipsită de importanţă este şi organizarea unor căi de atac împotriva sancţiunilor disciplinare.

Denumită în Legea nr. 1/1970 (art. 18) plîngere, iar în art. 175 (1) lit. a din Codul Muncii, **contestaţie,** cale de atac deschisă angajatului sancţionat împotriva sancţiunii disciplinare, are o reglementare specifică şi deosebită de celelalte căi de atac prevăzute în dreptul muncii.

● **Condiţii de formă.** Plîngerea se face în scris. Actele normative nu prevăd explicit obligativitatea sau necesitatea motivării, însă acest fapt rezultă implicit din principiile legii şi reprezintă, în acelaşi timp, şi o cerinţă logică pentru a da posibilitate organului competent să „judece" plîngerea angajatului. Motivarea poate fi cuprinsă în contextul cererii introductive sau depusă ulterior, însă

Scanned with OKEN Scanner

înăuntrul termenului prevăzut pentru introducerea plîngerii. Cererea poate fi depusă fie direct, la organul de jurisdicţie, fie la registratura unităţii al cărei organ are competenţa de a soluţiona litigiul [1]. Tot astfel, considerăm că cererea depusă la poştă se consideră introdusă în termen legal, potrivit art. 104 c. proc. civ. [2].

● **Termen. Natura juridică.** Plîngerea se face în termen de 30 zile de la comunicarea sancţiunii, potrivit art. 101 (2) din Codul Muncii, text care abrogă, implicit, prevederea art. 18 din Legea nr. 1/1970. Fiind, în mod necontestat un termen de prescripţie, asupra sa operează cauzele de suspendare şi întrerupere reglementate de Decretul nr. 167/1958. De asemenea, „pentru motive temeinice", angajatul poate cere repunerea în termen, potrivit Codului Muncii. Este de observat că legea cere existenţa numai a unor motive temeinice, deci şi altele decît forţa majoră şi cazul fortuit.

● **Soluţionarea plîngerii împotriva sancţiunii** disciplinare are loc „în termen de 30 zile" de la data sesizării, potrivit art. 19 al. 2 Legea nr. 1/1970 şi art. 175 (2) din Codul Muncii. Ne aflăm în prezenţa unui termen de recomandare — care nu atrage sancţiuni nici pentru părţi şi nici pentru instanţă. Întîrzierea în soluţionarea pricinii nu poate duce la nici o decădere pentru angajat, Întrucît însă interesează disciplina muncii din unitate şi interesele angajaţilor, litigiile de acest fel trebuie soluţionate însă cu precădere.

3.2. ORGANE COMPETENTE A SOLUŢIONA PLÎNGERILE SALARIAŢILOR. În stadiul actual al legislaţiei, organe competente a soluţiona plîngerile salariaţilor împotriva sancţiunilor disciplinare aparţin administraţiei de stat, sistemului judecătoresc şi unor organe de partid şi de stat.

— Din prima categorie (persoane sau organe aparţinînd administraţiei de stat) fac parte:

— persoana imediat superioară ierarhic celuia care a aplicat sancţiunea;

— conducătorul de unitate:

— organele de conducere colectivă;

— organul ierarhic superior;

— organul central din sistem;

— Banca Naţională şi alte bănci specializate.

— Ministerului Finanţelor;

— Din a doua categorie a instanţelor judecătoreşti, cităm judecă-

---

1) În acest sens: Tribunalul Suprem, secţia civilă deciziile nr. 1541/1962 în L.P. 1962 pag. 275.

2) Tribunalul Suprem — secţia civilă, decizia nr. 1064/1961 nepublicată.

Scanned with OKEN Scanner

toria ca instanță de prim grad și tribunalul județean (sau al municipiului București) instanță de recurs care au competență de a soluționa plîngerile împotriva desfacerii disciplinare a contractelor de muncă a angajaților, cu excepția celor menționați în art. 175 (1) lit. b din Codul Muncii.

În fine, deținînd o poziție aparte prin natura și componența sa, organul de partid și de stat, Consiliul Central de Control Muncitoresc are competența de a soluționa plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate direct.

● **Persoana care ocupă funcția ierarhică imediat superioară celui care a aplicat sancțiunea.** Deși Legea nu dispune expres, se înțelege că se referă la sancțiunile cele mai ușoare (mustrarea și avertismentul) singurele care pot fi aplicate de alți salariați decît directorul.

● **Directorul.** Deoarece competența de sancționare aparține și șefilor de compartimente (de servicii), iar aceștia se află în subordonarea nemijlocită a directorului, soluționarea plîngerii o va face acesta din urmă. În celelalte cazuri, soluționarea plîngerii este de competența altor angajați din subordinea organelor de conducere.

În legătură cu calitatea acordată de lege acestor angajați de a îndeplini acte de jurisdicție, se naște în mod legitim întrebarea dacă cei în cauză pot fi și salariați nepermanenți (cu contracte de muncă pe o durată determinată) ori sezonieri. Deoarece prevederile legale cu caracter procedural sînt imperative, nu se poate ajunge la altă soluție decît că acești angajați sînt singurii competenți chiar dacă raporturile lor de muncă cu întreprinderea sînt temporare. Trebuie recunoscut că soluția nu dă satisfacție deoarece organul chemat a „judeca" actul de indisciplină în muncă a unui subaltern trebuie el însuși să fie adînc ancorat în ordinea și disciplina acelei unități.

● **Organul colectiv de conducere.** Legea nr. 1/1970 prevede că plîngerile împotriva sancțiunilor aplicate de director se soluționează de către organul de conducere colectivă din unitate. Cunoscînd faptul că, în conformitate cu Legea nr. 11/1971, la unele unități socialiste funcționează două organe colective de conducere: comitetul oamenilor muncii și colectivul de conducere operativă, în tăcerea Legii nr. 1/1970, se naște întrebarea dacă ambele aceste organe colegiale au o asemenea competență sau numai comitetul oamenilor muncii. În ce ne privește, considerăm că și colectivul de conducere operativă este competent să soluționeze plîngerile împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de director. Ne întemeiem opinia noastră pe următoarele considerente:

— colectivul de conducere operativă are o competență superioară directorului cu privire la angajarea unor salariați și, prin consecință,

Scanned with OKEN Scanner

atît timp cît directorului i s-a acordat dreptul de a soluţiona astfel de plîngeri, nu putem lua aceiaşi prerogativă unui organ de conducere colectivă :

— colectivul de conducere operativă poate îndeplini eventual aceste acte din însărcinarea comitetului oamenilor muncii (art. 54 lit. 1 din Legea nr. 11/1971), deşi nu vedem nici un impediment de a-i recunoaşte o asemenea competenţă proprie.

Cu privire la modalitatea de soluţionare a plîngerilor de către aceste organe de conducere colectivă, facem următoarele precizări :

— aducerea plîngerii în dezbaterea organului de conducere colectivă constituie o obligaţie a directorului ;

— soluţionarea plîngerii se va face printr-o hotărîre luată cu voturile necesare pentru validitatea acesteia ;

— în caz de divergenţă între director şi majoritatea membrilor componenţi ai organului colegial, soluţionarea plîngerii se face de organul colectiv al unităţii superioare ;

— prin folosirea divergenţei se poate paraliza vremelnic luarea unei hotărîri, directorul avînd însă obligaţia de a deduce spre soluţionare neînţelegerea survenită.

● **Organul ierarhic imediat superior** pentru sancţiunea aplicată de organul colectiv de conducere din unitate. Formularea adoptată de legiuitor nu înseamnă că organul colectiv de conducere din unitate este subordonat altui „organ ierarhic imediat superior". Credem că nu a fost în intenţia legii de a aduce, spre soluţionare, în adunarea generală, plîngerile împotriva sancţiunilor disciplinare şi, din această cauză, strict juridic, se poate vorbi de unitatea imediat superioară, adică de organizaţia căreia îi este subordonată întreprinderea în care funcţionează angajatul sancţionat.

Această precizare impune şi necesitatea de a determina organul din cadrul unităţii superioare care poate avea o astfel de competenţă. Poate fi acesta un organ unipersonal sau trebuie să fie un organ colegial ? Nici Legea nr. 1/1970 cît şi nici Legea nr. 11/1971 nu conţin prevederi în acest sens, ceea ce ne obligă să recurgem la principiile generale de drept şi de organizare a administraţiei de stat. Primordialitatea acordată conducerii colective în întreaga noastră organizare de stat, precum şi inadvertenţa ce s-ar produce cu ocazia anulării unui act jurisdicţional emanat de la organul colegial al unei unităţi subordonate, de către un organ unipersonal, chiar de rang superior, impun cu necesitate ca respectiva competenţă să fie recunoscută în mod exclusiv organelor de conducere colectivă.

Organele de conducere colectivă din unitatea ierarhic superioară au, în principal, competenţa de a soluţiona plîngerile împotriva sancţiunilor aplicate de organele colegiale din cadrul organi-

zației subordonate, dar, prin exercitarea divergenței în sînul acestor organe de către director, ele au și o competență subsidiară putînd soluționa și plîngerile împotriva sancțiunilor aplicate de conducătorul unității respective.

● **Organul central din sistem.** Organul colegial din ministere sau din alte organe centrale ale administrației. Legea nr. 1/1970 nu conține prevederi exprese referitoare la competența acestora și, deoarece normele cu caracter procesual sînt imperative și de strictă interpretare, se poate naște întrebarea legitimă dacă respectivele organe sînt sau nu de competența de a soluționa litigii de natura celor de care ne ocupăm.

Considerăm că ele au o asemenea competență în două situații bine determinate:

— cînd sancțiunea a fost aplicată de organele colective de conducere din centrale sau alte unități cu statut de centrală. În acest caz competența lor este implicită și presupusă de art. 18 lit. c. al Legii nr. 1/1970.

— cînd, în cadrul organelor colegiale din centrale, s-a născut divergență între directorul general și majoritatea membrilor cu privire la soluționarea unor plîngeri împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate de conducătorul unității. Soluția este obligatorie și este rezultatul aplicării art. 44 alin. 2 combinat cu art. 19 al. I și art. 60 din Legea nr. 11/1971.

● **Banca Națională și celelalte bănci specializate.** În baza art. 30 alin. penultim din Legea nr. 5/1970 [1]), băncile au competența de a rezolva plîngerile (în actul normativ se utilizează termenul „întîmpinare") împotriva sancțiunilor disciplinare dispuse de către organele bancare și luate de organul competent din unitate.

● **Ministerul Finanțelor.** Art. 28 alin. final din același act normativ conferă Ministerului Finanțelor competența de a rezolva întîmpinările angajaților unităților controlate împotriva sancțiunilor disciplinare dispuse de organele sale și luate de organul competent din unitate.

● **Judecătoria.** Toate cazurile de desfacere disciplinară a contractului de muncă sînt date în competența judecătoriei în afara celor exceptate expres de art. 175 (1) lit. b din Codul Muncii. Este competentă judecătoria în a cărei rază își are sediul principal unitatea care a luat măsura atacată prin plîngerea angajatului. Art. 175 (1) lit. a din Codul Muncii dă în competența organului administrativ ierarhic superior soluționarea numai a acelor contestații împotriva sancțiunilor disciplinare, care, printr-o dispoziție legală, nu au fost date în com-

---

[1]) *Prevederea este detailată în Cap. I. pct. 5 din Instrucțiunile nr. 14100/1970 ale Băncii Naționale.*

Scanned with OKEN Scanner

petența judecătoriei. Or, art. 18 lit. d din Legea nr. 1/1970, conferă o asemenea competență — în mod expres — judecătoriei. Este de observat că ne aflăm în prezența unei competențe exclusive, în sensul că este indiferentă structura sau poziția ierarhică a organului care a aplicat sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă. În afară de cazurile cînd desfacerea contractului de muncă a fost dispusă de organele Consiliului Central de Control Muncitoresc, situație în care soluționarea plîngerii aparține biroului executional acestui organ conform prevederii exprese din art. 10 al Legii nr. 15/1972. Instanța de judecată, în componența specială prevăzută pentru litigiile de muncă, va proceda la soluționarea plîngerii potrivit normelor procesuale civile aplicate în materie.

● **Tribunalele județene și al municipiului București.** Soluționează ca instanțe de recurs, desfacerile de contract de muncă asupra cărora judecătoria s-a pronunțat în primă instanță.

Consiliul Central de Control Muncitoresc și consiliile județene și al municipiului București pentru sancțiunile disciplinare aplicate direct angajaților din unitățile controlate, în baza art. 9 lit. a din Legea nr. 15/1972. Art. 10 din aceeași lege conferă expres biroului executiv al Consiliului competența de soluționare a întîmpinărilor [1]. Iar art. 17 alin. final din Legea nr. 15/1972 atribuie aceeași competență consiliilor județene de control muncitoresc.

3.3. **PROROGAREA DE COMPETENȚA.** În cazurile cînd abaterile disciplinare au fost săvîrșite în comun de către mai mulți angajați, aplicarea sancțiunii intrînd în competența organului îndrituit a sancționa pe angajatul cu funcția cea mai mare, și calea de atac se va stabili în raport cu organul care a pronunțat sancțiunea. De pildă, în cazul cînd un muncitor a săvîrșit o abatere împreună cu un tehnician sau un inginer, sancțiunea se va aplica de către director tuturor angajaților, iar soluționarea plîngerii este de competența organului colectiv din unitate. Tot astfel, în situația în care un angajat numit de forul ierarhic superior săvîrșește o abatere împreună cu un salariat care are o funcție de execuție, pronunțarea sancțiunii revine organului ierarhic superior, iar calea de atac se îndreaptă către organul colectiv de conducere din unitatea tutelară, care are competența a o soluționa.

În cazul abaterilor comune, cînd, ca urmare a „individualizării" sancțiunii, se aplică pedepse diferite, toți coautorii trebuie să se adreseze la organul competent a soluționa sancțiunea cea mai gravă, pentru a se evita pronunțarea unor hotărîri contradictorii. Astfel,

---

[1]) *Legea utilizează termenul întîmpinare. În realitate ne aflăm în prezența unei plîngeri împotriva sancțiunii disciplinare.*

Scanned with OKEN Scanner

atunci cînd se aplică un avertisment şi o retrogradare, dat fiind că această din urmă sancţiune este de competenţa exclusivă a organelor de conducere din unitate, toate plîngerile se vor soluţiona de către organul competent a se pronunţa în raport cu sancţiunea cea mai gravă.

3.4. PROCEDURA. S-a considerat în unanimitate că hotărîrea organului administrativ prin care se soluţionează plîngerea salariatului întruneşte pe deplin caracteristicile şi natura unui act jurisdicţional. Pentru a i se atribui aceste trăsături, s-a avut în vedere că procedura prezenta caracter contradictorial chiar dacă îmbracă o formă insuficent de dezvoltată iar hotărîrea intră sub autoritatea lucrului judecat, potrivit art. 18 alin. final din Legea nr. 1/1970. În cadrul acestei proceduri se vor susţine şi motiva aorgumentele invocate, se vor solicita şi administra probe şi contraprobe.

3.5. NATURA JURIDICĂ A HOTĂRÎRII PRIN CARE SE SOLUŢIONEAZĂ PLÎNGEREA. Fără a exista o prevedere explicită, din textul Legii nr. 1/1970 şi din normele corespunzătoare cuprinse în Codul Muncii rezultă că actele de soluţionare a plîngerii de organele din cadrul administraţiei de stat, cărora li s-a fixat o asemenea competenţă, sînt acte jurisdicţionale. Într-adevăr, organul competent acţionează numai în urma unei sesizări, în conformitate cu o procedură contradictorială, în baza unei competenţe stabilite de lege şi pronunţă o hotărîre „după care se desinveşteşte". Deşi făcînd parte din ierarhia administraţiei de stat, cînd soluţionează o asemenea plîngere, organul în cauză primeşte, în virtutea competenţei acordate de legiuitor, şi independenţa necesară.

3.6. COMPETENŢA ORGANELOR SESIZATE. Întinderea competenţei organelor chemate să soluţioneze plîngerile împotriva sancţiunilor disciplinare a făcut obiectul unei vii controverse în literatura noastră de specialitate. S-a pus în discuţie dacă organul sesizat are competenţa numai de a respinge plîngerea, considerînd sancţiunea temeinică şi legală, sau de a o admite şi a pronunţa, prin consecinţă, anularea sancţiunii, ori, dimpotrivă, poate pronunţa şi o sancţiune proprie mai adecvată împrejurărilor care au rezultat din dezbateri. Cu alte cuvinte, competenţa lor se limitează numai la cenzurarea sancţiunii aplicate, anulînd-o sau menţinînd-o, ori se extinde şi asupra aprecierii gravităţii abaterii disciplinare? Ne raliem la opinia potrivit căreia organul chemat a soluţiona plîngerea poate evoca şi fondul, avînd competenţa să aplice o sancţiune proprie (alta decît cea atacată), mai corespunzătoare împrejurărilor de fapt şi conduitei salariatului.

Menţionăm argumentele invocate :

— dacă organele care aplică sancţiunea au un drept de apreciere cu atît mai mult cele care cenzurează hotărîrea lor nu pot fi lipsite de această facultate ;

— fiind organe de jurisdicţie sesizate printr-o cale de atac, au competenţa de a evoca şi fondul. Potrivit art. 977 Cod civil, orice lege şi orice act trebuie interpretate în sensul de a produce efecte juridice, nu de a nu produce nici unul, or, dacă organul jurisdicţional ar anula sancţiunea iniţială şi nu ar avea calitatea de a aplica o alta, s-ar putea întîmpla ca angajatul vinovat să rămînă nesancţionat ca urmare a depăşirii termenului legal.

Într-o opinie contrară se susţine că organul jurisdicţional nu are competenţa de a stabili sancţiuni şi deci, în cazul admiterii plîngerii şi anulării sancţiunii aplicate, va trebui să trimită cauza organului competent, cu îndrumările de rigoare.

3.7. CAILE EXTRAORDINARE DE ATAC. Aşa cum este cunoscut, legea conferă acestor hotărîri, caracter definitiv. Dat fiind pe de o parte, caracterul lor de acte jurisdicţionale, iar, pe de altă parte, fiind admisă aplicarea normelor legislaţiei civile şi în dreptul muncii, s-a pus în discuţie dacă aceste hotărîri sînt susceptibile de a fi atacate pe una din căile prevăzute de procedura civilă. Cît priveşte hotărîrile instanţelor de judecată, nu poate fi nici o incertitudine. Ele pot fi cenzurate sub aspectul legalităţii şi al temeiniciei,în condiţiile legii civile, prin exercitarea căilor extraordinare de atac şi anume: revizuirea, contestaţia în anulare potrivit art. 318 din c. proc. civ. modificat prin Decretul nr. 649/1967 şi recursul extraordinar, ce poate fi formulat de către Procurorul Republicii.

Mai dificilă apare admiterea revizuirii, ca instituţie procesuală civilă, şi a contestaţiei în anulare împotriva hotărîrilor date de organele administrative. În ce ne privveşte, considerăm incompatibilă utilizarea în dreptul disciplinar a acestor căi de atac rezervate prin lege hotărîrilor judecătoreşti. Incompatibilitatea derivă din natura organului şi din procedura sumară pe care o foloseşte.

2.8. EFECTELE HOTARÎRII. Potrivit art. 18 alin. final din Legea nr. 1/1970 hotărîrile tuturor acestor organe sînt definitive.

În funcţie de conţinutul hotărîrii, ele produc o serie de efecte cumulative :

● Salariatul recîştigă vechimea în muncă neîntreruptă în aceeaşi unitate (art. 9 lit. h, din Legea nr. 1/1970) în cazul cînd s-a anulat desfacerea contractului de muncă primeşte sumele neîncasate ce i se cuveneau pe timpul cît a fost lipsit, total sau parţial, de salariu ; despăgubirea acestuia va reprezenta fie salariul întreg, fie

Scanned with OKEN Scanner

diminuat (dacă a ocupat alt post inferior) pe întreaga perioadă cît a fost lipsit de funcția avută,dar numai în cazul constatării nevinovăției ; i se modifică, se șterge sau se menține înregistrarea din dosarul personal.

● Pentru unitate se nasc o serie de obligații :

— să dispună reprimirea în muncă dacă a fost anulată desfacerea contractului de muncă ;

— să plătească sumele cuvenite și să le recupereze, în condițiile legii, de la persoanele vinovate.

— să stabilească răspunderea disciplinară și, după caz, penală a persoanelor care, cu rea credință, au aplicat sau au determinat aplicarea unei sancțiuni disciplinare. Dacă unitatea nu reprimește salariatul în funcția deținută, va fi datoare să-i plătească salariul funcției pînă la data reintegrării.

— să facă mențiunile cuvenite în dosarul personal ;

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL VII

RĂSPUNDEREA CONTRAVENŢIONALĂ

În etapa actuală a dezvoltării statului nostru, organizaţiile socialiste desfăşoară o gamă deosebit de numeroasă şi variată de activităţi. Pentru desfăşurarea acestora în cele mai corespunzătoare condiţii, statul utilizează metode variate care merg sub aspect formal de la îndrumare, coordonare şi pînă la control, iar în ce priveşte conţinutul măsurilor adoptate, invederăm că descentralizarea unor funcţiuni de la organele centrale la unităţile productive reprezintă cea mai importantă modificare în sistem.

Corelativ acestor deplasări de funcţiuni şi atribuţii, a fost necesar, să se utilizeze în paralel de către organele centrale atît pîrghii cu caracter activ cît şi unele măsuri de constrîngere în scopul aplicării neabătute a normelor care reglementează activitatea organizaţiilor socialiste şi a colectivelor de oameni ai muncii din cadrul acestora. Se impune să evidenţiem că statul, în calitatea sa de reprezentant suprem al colectivităţii sociale organizate, foloseşte aceste mijloace de constrîngere şi de sancţionare în mod subsidiar. Printre aceste măsuri de constrîngere, sancţiunile contravenţionale deţin un loc important, fapt care ne determină să le consacrăm analiza de faţă.

1. NOŢIUNEA DE CONTRAVENŢIE

1.1. **ELEMENTE DEFINITORII.** Art. 1 din Legea nr. 32/1968 defineşte **contravenţia ca o faptă săvîrşită cu vinovăţie, care prezintă un pericol social mai redus decît infracţiunea şi este prevăzută şi sancţionată ca atare prin legi, decrete sau prin alte acte normative ale unor organe arătate în mod expres în lege.**

Din definiția cuprinsă în lege, literatura de specialitate a statuat că elementele constitutive ale contravenției sînt următoarele :

— existența unei fapte ilicite săvîrșită cu vinovăție ;

— fapta să prezinte un anumit grad de periculozitate socială ;

— să fie prevăzută ca atare și sancționată de anumite acte normative.

● **Fapta ilicită. Vinovăția.** Fapta poate consta dintr-o acțiune (comisivă) sau dintr-o inacțiune (omisivă). Caracterul de ilicit al faptei constă în neconformitatea acesteia cu norma legală. Astfel spus, o faptă este ilicită cînd ea este contrară legii, cînd prin ea se înfrînge o regulă legală. Din această cauză în cele mai dese cazuri se utilizează pentru noțiunea de contravenție termenul de abatere.

Acțiunea sau inacțiunea trebuie să fie săvîrșită cu vinovăție. Lipsa vinovăției răpește faptei respective caracterul de abatere. Ori de cîte ori nu se poate reține culpa autorului fapta sa nu va fi considerată contravenție. Legea nr. 32/1968 prevede în mod expres că săvîrșirea contravenției poate avea loc și fără intenție. Este deci suficientă comiterea acesteia din nesocotință.

Cerința legii cu privire la existența culpei este imperativă și din această cauză toate cauzele care — de regulă — înlătură răspunderea își găsesc aplicare și în domeniul de față. Astfel, legitima apărare, constrîngerea, forța majoră, starea de necesitate constituind cauze care înlătură culpa, reprezintă implicit și factori care dezbracă fapta respectivă de caracterul său contravențional.

● **Autorii contravenției.** Pot fi autori ai contravențiilor toate persoanele fizice care au capacitatea legală de răspundere. Potrivit art. 11 din Legea nr. 32/1968 capacitatea de răspundere contravențională începe de la 14 ani cu mențiunea expresă că pentru persoanele între 14—18 ani amenda se reduce cu 50% în toate cazurile chiar dacă actul normativ respectiv nu conține o asemenea prevedere.

Potrivit art. 10 din Legea nr. 32/1968 sînt exceptate de răspundere contravențională persoanele a căror stare mintală este anormală sau cele ce suferă de infirmități fizice care le răpește posibilitatea de discernămînt.

În conformitate cu art. 5 din Legea menționată, persoanele juridice pot fi considerate ca autoare ale contravențiilor numai cînd o prevedere expresă a unei legi sau a unui decret conține o asemenea dispoziție. Prin hotărîri ale Consiliului de Miniștri nu se pot stabili sancțiuni contravenționale în sarcina persoanelor juridice. Amenzile aplicate prin legi sau decrete persoanelor juridice se vor imputa angajaților sau membrilor acestora care s-au făcut vinovați de încălcarea respectivă.

Scanned with OKEN Scanner

● **Periculozitatea socială a faptei.** Constituie un al doilea element necesar pentru existenţa contravenţiei. Această cerinţă a legii ne arată că nu toate abaterile de la ordinea de drept constituie contravenţii. În activitatea de zi cu zi a persoanelor încadrate în muncă se comit unele mici abateri de la normele de drept care însă nu au o rezonanţă socială deosebită şi care nu sînt periculoase nici pentru societate şi nici pentru organizaţia respectivă. Toate aceste abateri cu caracter administrativ nu sînt considerate contravenţii deoarece nu prezintă un anumit grad de pericol social. Periculozitatea socială a faptei se apreciază în funcţie de o serie de factori precum : obiectul abaterii, împrejurările concrete, posibilitatea de prevenire, antecedentele autorului etc. Din cauza gradului redus de pericol social pe care îl prezintă contravenţia în raport cu infracţiunea, anumite forme de participare a unor persoane la abaterea respectivă nu sînt sancţionate. Astfel, spre deosebire de infracţiuni, instigarea, actele pregătitoare, tentativa şi complicitatea nu constituie contravenţii de sine stătătoare. Prin participanţi, în accepţiunea legii, trebuie să se înţeleagă numai autorii contravenţiei.

● **Prevederea concretă a abaterii şi sancţionarea ei în anumite acte normative** constituie al treilea element definitoriu al contravenţiei. Pentru a constitui contravenţie deci, abaterea trebuie descrisă în toate elementele sale concrete şi declarată ca atare de actul normativ. Învederăm că nu orice act normativ poate stabili contravenţii ci numai acelea emise de organe cărora Legea nr. 32/1968 le acordă o astfel de competenţă. Legea sus-citată prevede că numai prin legi, decrete, hotărîri ale Consiliului de Miniştri şi prin acte normative emise de consiliile populare judeţene, municipale şi orăşeneşti se pot stabili şi sancţiona contravenţiile.

Cerinţa ca menţionarea contravenţiei şi a sancţiunii să fie expres prevăzute numai în acte normative constituie de altfel şi unul din elementele distinctive ale contravenţiei în raport cu celelalte abateri administrative sau cu abaterea disciplinară.

1.2. **DEOSEBIRILE FAŢĂ DE ALTE FAPTE ILICITE.** Contravenţia se deosebeşte de infracţiune prin următoarele elemente :

— prezintă un grad de pericol social mai redus, aceasta constituind principala distincţie :

— sancţiunea contravenţiei se poate prevedea şi prin acte ale organelor locale spre diferenţă de infracţiune a cărei pedepsire poate fi prevăzută numai prin acte normative ale organelor centrale ;

— stabilirea efectivă a sancţiunii contravenţionale se face de către organe ale administraţiei de stat spre deosebire de infracţiune a cărei sancţiune are loc numai prin hotărîrea unor organe judecătoreşti ;

— soluţionarea cererii se face potrivit unei proceduri administra-

Scanned with OKEN Scanner

tive spre diferenţă de infracţiune care se judecă conform procedurii penale ;

— sancţiunile contravenţionale nu pot fi privative de libertate

— contravenţiile pot fi săvîrşite şi de către persoane juridice spre deosebire de infracţiuni unde autorii sînt numai persoanele fizice.

● **Deosebiri faţă de alte abateri administrative.** Contravenţia se deosebeşte de celelalte abateri administrative în principal prin gradul său sporit de pericol social dar şi prin faptul că aceasta este supusă unui regim juridic distinct. Contravenţia are o procedură specifică de constatare şi sancţionare spre deosebire de abaterea administrativă curentă care este supusă unui regim variat de la un sector la altul şi care are măsuri de constrîngere proprii.

● **Deosebirea dintre contravenţie şi abaterea disciplinară.** Prezentînd un grad de pericol sensibil apopriat, distincţia între contravenţie şi abaterea disciplinară îşi află originea în alte elemente. Dintre acestea menţionăm pe cele mai semnificative :

— abaterea disciplinară are izvorul în contractul de muncă, implică anumite raporturi de subordonare între unitate şi autor, în timp ce contravenţia îşi află temeiul numai în actele normative : de aci concluzia că autorul abaterii disciplinare poate fi numai o persoană care are calitatea de angajat sau membru al unei organizaţii spre deosebire de contravenţie care poate fi săvîrşită de orice persoană fizică ;

— abaterea disciplinară poate fi comisă numai de către persoane fizice, în timp ce, aşa cum am văzut, contravenţia poate fi săvîrşită şi de persoane juridice ;

— contravenţia ca şi infracţiunea, trebuie delimitată şi descrisă în mod concret, în toate elementele sale, în timp ce abaterea disciplinară poate fi prevăzută şi în mod generic.

2. SANCŢIUNILE CONTRAVENŢIONALE

2.1. **SANCŢIUNI — PRESCRIPŢII — EXECUTARE. Avertismentul** reprezintă prima şi cea mai uşoară sancţiune cu caracter administrativ şi constă în atragerea atenţiei făptaşului, fie oral (dacă contravenientul este prezent) fie în scris, asupra pericolului faptei săvîrşite. Potrivit art. 6 al. 3 din Legea nr. 32/1968 avertismentul se poate aplica şi în cazurile cînd actul normativ care contravenţionalizează abaterea nu-l prevede ca sancţiune. Avertismentul nu poate fi aplicat în situaţia în care actul normativ prevede expres înlăturarea sa.

Scanned with OKEN Scanner

● **Amenda** constituie o sancţiune cu caracter pecuniar al cărei nivel minim şi maxim este stabilit prin actul normativ. Se aplică de agentul constatator, de organe administrative ierarhic superioare sau de altele abilitate în mod special şi se face venit la bugetul de stat. Ca orice sancţiune, avînd caracter strict personal nu este transmisibilă stingîndu-se prin moartea autorului. Dacă actul normativ respectiv nu conţine o altă prevedere. Legea nr. 32/1968 acordă autorului posibilitatea de a plăti 50% din minimul amenzii în momentul constatării sau în termen de 48 de ore de la data procesului verbal, în afară de cazurile în care există o dispoziţie contrarie prevăzută în mod expres. Persoanele contraveniente ce au vîrsta între 14 şi 18 ani vor plăti de asemenea 50% din amendă.

Amenda are exclusiv caracter sancţionator şi nu reparator. În situaţia în care contravenientul a produs şi un prejudiciu, va fi obligat să-l acopere, separat de plata amenzii.

● **Dinstincţia dintre amenda contravenţională şi penalitate.** În trecut şi anume, pînă la aplicarea H.C.M. nr. 1622/1957, condiţiile fundamentale stabileau pentru o aceeaşi încălcare a obligaţiilor contractuale fie penalităţi fie amenzi, fapt care a generat o persistentă şi îndelungată confuzie între aceste două sancţiuni pecuniare. Prin această hotărîre s-a dispus înlocuirea termenilor necorespunzători din cuprinsul tuturor condiţiilor fundamentale. În literatura noastră de specialitate, chiar înaintea apariţiei actului normativ sus-citat se acceptase noţiunea de amendă drept o sancţiune rezervată de regulă abaterilor la unele norme legale, păstrîndu-se denumirea de penalitate pentru sancţionarea abaterilor sau încălcării clauzelor contractuale. Cu alte cuvinte amenda sancţionează o abatere de la regulile actului normativ iar penalitatea încălcarea unor clauze convenite de părţi. Tot în această perioadă un alt act normativ (H.C.M. nr. 1 147 din 12 august 1959) utilizează în mod necorespunzător termenul de penalitate, deşi abaterile sancţionate reprezintă contravenţii, adică încălcarea unor reguli stabilite printr-un act normativ. În mod corect sancţiunile prevăzute de H.C.M. nr. 1 147/1959 ar trebui denumite amenzi. Ulterior anului 1959 actele normative au utilizat corect denumirile respective, iar literatura de specialitate şi-a adus o contribuţie substanţială în demarcarea noţiunilor de amendă şi penalitate.

Se consideră ca elemente distinctive următoarele :

— penalităţile au drept scop sancţionarea încălcărilor unor obligaţii contractuale, iar amenda, aşa cum am arătat, sancţionează numai abaterea unor obligaţii legale :

Scanned with OKEN Scanner

— amenda are caracter pur sancționar în timp ce penalitatea are un dublu rol : sacționator și reparator în același timp ; iar în cazul cînd prejudiciul nu este acoperit de penalități se pot solicita daune în continuare ;

— amenda se aplică de organe administrative, penalitățile de către organele arbitrale sau se pot plăti din inițiativa părții debitoare :

— penalitățile sînt ireductibile, iar amenda se poate reduce fie prin plată imediată fie în urma cercetării unei căi de atac.

— amenda se varsă direct la bugetul de stat, penalitatea contractuală intră în patrimoniul unității creditoare ;

— amenda are un cuantum prestabilit spre deosebire de penalitate care nu este fixată anterior ci rezultă din elementele de fapt ale abaterii (valoarea prestației, zile de întîrziere etc.) ;

— amenda se poate aplica și persoanelor fizice în timp ce penalitățile contractuale numai persoanelor juridice :

● **Confiscarea** este considerată de majoritatea autorilor tot ca o sancțiune administrativă cu caracter complimentar și constă în trecerea fără plată în patrimoniul statului a obiectelor care au servit la săvîrșirea contravenției sau sînt produsul acesteia.

● **Prescripția.** Aplicarea sancțiunii pentru contravenții se prescrie în general în termen de 3 luni de la data săvîrșiri faptei. În domeniul disciplinei financiare aplicarea sancțiunii se prescrie în termen de 1 an art. 13, alin. final Legea nr. 32/1968).

● **Executarea** sancțiunii se prescrie dacă procesul verbal de constatare și, cînd este cazul, și înștiințarea de plată nu au fost comunicate celui în cauză în termen de o lună de la aplicare.

De la aceste reguli considerăm că trebuie exceptate contravențiile săvîrșite prin omisiune. Avînd caracter continuu, deoarece încălcarea prin omisiune este o stare de durată, prescripția nu se va calcula din momentul începerii abaterii ci de la data constatării acesteia.

Considerăm necesare și următoarele precizări cu caracter general :

— sancțiunile contravenționale se pot aplica în mod cumulativ, adică săvîrșirea a două sau mai multe abateri atrage nemijlocit aplicarea mai multor sancțiuni, amenzile respective urmînd a se însuma ;

— în materia contravențiilor nu se poate aplica nici o circumstanță atenuantă deoarece cuantumul amenzii nu se poate reduce

Scanned with OKEN Scanner

sub minimul stabilit de lege (Tribunalul Suprem secţia civilă, deciziile nr. 1927/1960 şi nr. 856/1962).

2.2. **CONTRAVENŢII ÎN SECTORUL ECONOMIC.** În această secţiune vom da precădere acelor abateri care sînt mai frecvente în activitatea unităţilor economice.

●. **În domeniul aprovizionării tehnico-materiale.** În conformitate cu art. 1 lit. A din H.C.M. 413/1972 (Buletinul Oficial I nr. 37 din 17 aprilie 1972) constituie contravenţie :

— încălcarea obligaţiilor cu privire la încadrarea şi urmărirea aplicării în producţie a normelor şi normativelor de consum, precum si a normelor de deviz pentru activitatea de construcţii-montaj — amendă de la 700—2000 lei :

— introducerea în fabricaţie de serie a produselor noi fără norme de consum — amendă de la 700—2000 lei ;

— consumarea stocurilor normate în scopul depăşirii planului de producţie sau pentru acoperirea unor consumuri determinate de depăşirea normelor de consum, amendă de la 1000—3000 lei ;

— consumarea stocurilor de siguranţă fără aprobarea organelor competente şi nerespectarea termenului fixat de organul care a dat aprobarea pentru reîntregirea lor — amendă de la 1000—3000 lei ;

— încălcarea obligaţiilor cu privire la constituirea rezervei de plan în balanţele materiale sau folosirea acesteia fără aprobarea organelor competente — amendă de la 1000—3000 lei :

— nerespectarea priorităţilor stabilite cu privire la destinaţia producţiei suplimentare — amendă de la 1000—3000 lei.

— nerespectarea deciziilor date de către Ministerul Aprovizionării Tehnico-Materiale şi Controlului Gospodăririi Fondurilor Fixe, în aplicarea art. 46 din Legea nr. 14/1971 pentru fiecare caz în parte cu privire la :

— sistemul de organizare a aprovizionării tehnico-materiale şi a reţelelor de baze ;

— utilizarea rezervelor la dispoziţia sa din balanţele materiale :

— stabilirea priorităţilor în contractare, în fixarea termenelor de livrare, în redistribuirea de stocuri ;

— adaptarea corespunzătoare a unor contracte încheiate ;

— interzicerea aprovizionării şi livrărilor, precum şi reducerea importurilor — amendă de la 700—2000 lei :

— nerespectarea datelor necesare pentru optimizarea transportului pe calea ferată, contractarea şi expedierea materialelor de masă pentru care optimizarea transporturilor este obligatorie conform reglementărilor în vigoare, fără respectarea fluxurilor de transport optimizate — amendă de la 700—2000 lei ;

Scanned with OKEN Scanner

— refuzul de a pune la dispoziţia organelor de control toate datele şi informaţiile cerute — amendă de la la 500—1500 lei.

● **În domeniul gospodăririi fondurilor fixe şi siguranţei în funcţionare a aparatelor, maşinilor, utilajelor, agregatelor şi instalaţiilor.** Potrivit H.C.M. nr. 413/1972 (art. 1 lit. B) constituie contravenţie :

— neexecutarea obligaţiilor privind programarea şi asigurarea realizării reviziilor obligatorii, a încercărilor şi a reparaţiilor periodice ale fondurilor fixe — amendă de la 1000—3000 lei ;

— abaterea de la tehnologiile omologate sau aplicarea de tehnologii neomologate în procesul de producţie — amendă de la 700—2000 lei ;

— neasigurarea dotării cu aparatură de măsură, control, reglare şi automatizare, necesară siguranţei în exploatare a maşinilor, utilajelor şi instalaţiilor, prevăzută în documentaţii şi normative tehnice, sau neluarea măsurilor pentru menţinerea acesteia în funcţionare la precizia prescrisă — amendă de la 700—2000 lei ;

— nesesizarea organelor ierarhic superioare şi a inspectoratului teritorial pentru controlul gospodăririi fondurilor fixe, instalaţiilor, aparatajului de măsură şi control, cazanelor, combustibililor şi energiei, cu privire la ivirea avariilor şi opririlor accidentale la instalaţiile şi utilajele de bază — amendă de la 500—1500 lei ;

— fabricarea în serie şi livrarea de utilaje şi instalaţii, inclusiv dispozitive de siguranţă şi subansamble cu funcţionare independentă, precum şi aparate consumatoare de combustibil şi recipienţi sub presiune transportabili, fără ca prototipul să fi fost omologat sau cu încălcarea prescripţiilor tehnice stabilite potrivit dispoziţiilor legale — amendă de la 700—2000 lei ;

— construirea, montarea, modificarea, repararea instalaţiilor mecanice sub presiune şi de ridicat, întreţinerea şi revizia tehnică a ascensoarelor, precum şi verificarea şi încărcarea recipienţilor sub presiune transportabili, fără autorizaţie legală sau cu încălcarea prescripţiilor tehnice prevăzute de dispoziţiile legale — amendă de la 700—2000 lei ;

— punerea sau menţinerea în funcţiune fără autorizaţie legală a instalaţiilor mecanice sub presiune şi de ridicat fie noi, din ţară sau din import, fie existente şi oprite din funcţionare, sau a căror autorizaţie de funcţionare a expirat, ori folosirea acestora contrar destinaţiei sau cu încălcarea prescripţiilor tehnice prevăzute de dispoziţiile legale ori în condiţii care să prezinte pericol de avarii şi accidente — amendă de la 700—2000 lei ;

— neanunţarea inspectoratelor teritoriale pentru controlul gospodăririi fondurilor fixe, instalaţiilor, aparatajului de măsură şi control, cazanelor, combustibililor şi energiei, în termen de 15 zile, a

Scanned with OKEN Scanner

transferului de instalații mecanice sub presiune și de ridicat, precum și a celor scoase definitiv din funcțiune — amendă de la 500—1500 lei ;

— neefectuarea de către deținător a controalelor și verificărilor tehnice la instalațiile mecanice sub presiune și de ridicat aflate în exploatare, înăuntrul termenelor stabilite prin procese-verbale, de control sau potrivit dispozițiilor legale — amendă de la 500—1500 lei ;

— pierderea sau deteriorarea cărții instalațiilor mecanice sub presiune și de ridicat, dacă prin aceasta se împiedică cunoașterea stării de siguranță în funcționare a acestor instalații — amendă de la 500—1500 lei ;

— neîntocmirea și necomunicarea la organele de control a programelor de verificări la instalațiile mecanice sub presiune și de ridicat privind omologarea prototipurilor, construcțiilor noi, instalațiilor noi montate sau aflate în exploatare, precum și a reparațiilor capitale planificate — amendă de la 500—1500 lei ;

— refuzul de a pune la dispoziția organelor de control datele și informațiile cerute, instalațiile, mijloacele și personalul necesar pentru efectuarea verificărilor și încercărilor, precum și neasigurarea echipamentului și a condițiilor de protecție a muncii la operațiile de control — amendă de la 500—1500 lei.

● **În domeniul gospodăririi combustibililor și energiei.** Conform H.C.M. nr. 413/1972 (art. 1 lit. c) constituie contravenție :

— neluarea măsurilor pentru valorificarea resurselor energetice secundare și a combustibililor-deșeu la nivelul capacității proiectate a instalațiile de recuperare — amendă de la 500—1500 lei ;

— nerespectarea condițiilor din acordurile prealabile referitoare la alimentarea cu combustibil și a soluțiilor energetice din documentațiile de investiții aprobate — amendă de la 500—1500 lei ;

— neluarea măsurilor prevăzute de prescripțiile tehnice privitoare la evitarea funcționării în gol sau cu sarcină redusă a instalațiilor consumatoare de combustibili și energie de orice formă — amendă de la 700—2000 lei ;

— neluarea măsurilor pentru asigurarea etanșeității instalațiilor în vederea evitării scurgerilor de fluide energetice și de apă sub presiune, precum și folosirea instalațiilor și agregatelor fără izolație termică în bună stare și suficientă, în raport cu normele tehnice — amendă de la 700—2000 lei ;

— laminarea aburului prin stații de reducere-răcire din cauza neîncadrării, a prizelor și contrapresiunii turbinelor de abur, cu excepția cazurilor cînd această situație este determinată de cererile de consum de energie electrică — amendă de la 700—2000 lei ;

— montarea utilajelor energetice fără avizul prealabil al Inspectoratului general de stat pentru controlul gospodăririi fondurilor fixe

Scanned with OKEN Scanner

instalaţiilor, aparatajului de măsură şi control, cazanelor, combustibililor şi energiei, în cazul în care luarea acestui aviz este prevăzută prin dispoziţii legale — amendă de la 700—2000 lei ;

— neelaborarea bilanţurilor energetice, pe ansamblul unităţilor şi pe instalaţii mari consumatoare, conform prescripţiilor Inspectoratului general de stat pentru controlul gospodăririi fondurilor fixe, instalaţiilor, aparatajului de măsură şi control, cazanelor, combustibililor şi energiei — amendă de la 700—2000 lei ;

— punerea în funcţiune a instalaţiilor consumatoare de combustibil şi energie, care nu sînt dotate cu aparatajul de măsură, control, reglaj şi automatizare şi cu instalaţiile de recuperare prevăzute în proiecte, precum şi nerealizarea la termenele planificate a recuperărilor de resurse energetice secundare, inclusiv combustibili-deşeu, la instalaţiile în funcţiune — amendă de la 700—2000 lei ;

— neexecutarea obligaţiilor cu privire la cooperare în alimentarea cu energie termică, rezultate din documentaţiile de investiţii aprobate sau de măsurile stabilite de către organele Inspectoratului general de stat pentru controlul gospodăririi fondurilor fixe, instalaţiilor, aparatajului de măsură şi control, cazanelor, combustibililor şi energiei — amendă de la 700—2000 lei ;

— refuzul de a pune la dispoziţia organelor de control datele şi informaţiile cerute, instalaţiile, mijloacele şi personalul necesar pentru efectuarea verificărilor şi încercărilor, precum şi neasigurarea echipamentului şi a condiţiilor de protecţie a muncii la operaţiile de control — amendă de la 500—1500 lei.

● **În domeniul ambalajelor.** În conformitate cu art. 1 lit. D din H.C.M. nr. 413/1972 constituie contravenţie :

— fabricarea de ambalaje care nu au la bază, după caz, standarde de stat, norme interne, modele omologate sau fişe tehnice convenite, precum şi producerea de ambalaje refolosite fără avizul coordonatorilor de balanţă ; folosirea de utilaje pentru ambalarea şi manipularea produselor ambalate, precum şi de palete şi containere, neavizate de organele prevăzute de lege, — amendă de la 700—2000 lei ;

— folosirea de ambalaje pentru alte mărfuri decît acelea pentru care sînt destinate, dacă aceasta are ca urmare utilizarea neeconomicoasă a ambalajelor ori deteriorarea mărfurilor — amendă de la 700—2000 lei ;

— nevalorificarea, conform dispoziţiilor legale, a ambalajelor în care au fost primite mărfurile din import — amendă de la 500—1500 lei ;

— **încălcarea dispoziţiilor legale referitoare la recuperarea, re-**

condiționarea și gospodărirea ambalajelor refolosite — amendă de la 500—1500 lei ;

— refuzul de a pune la dispoziția organelor de control a datelor și informațiilor cerute — amendă de la 500—1500 lei.

● **Cu privire la activitatea de încheiere a contractelor și a soluționării neînțelegerilor precontractuale.** Potrivit H.C.M. nr. 306/1970 (Buletinul Oficial I nr. 35 din 16 aprilie 1970) constituie contravenție următoarele fapte :

— neîndeplinirea de către furnizor a obligației de a-și asigura portofoliul de comenzi care să permită folosirea integrală și cu maximum de eficiență a capacităților de producție ;

— neîndeplinirea de către furnizor a obligației de a încheia contracte pentru orice produs pe care îl fabrică sau îl poate asimila în termenul cerut de beneficiar, precum și neacordarea la încheierea contractelor a priorității pentru acele comenzi care, potrivit comunicărilor prevăzute de lege, asigură îndeplinirea sarcinilor din planul anual ;

— punerea în fabricație a unor produse care nu au asigurată desfacerea prin contracte economice ;

Sancțiunea aplicabilă persoanelor fizice, care în cadrul atribuțiilor de serviciu au în sarcină executarea obligației încălcate, menționate mai sus este amenda de la 1000 la 7000 lei (art. 4 lit. a) ;

— neîndeplinirea de către organele în subordinea cărora se află părțile contractante, a obligațiilor cu privire la organizarea și îndrumarea încheierii contractelor economice se sancționează cu amendă de la 1 500 la 10 000 lei (art. 4 lit. b.) ;

— neîndeplinirea de către organele în subordinea cărora se află părțile contractante, a obligațiior cu privire la rezolvarea neînțelegerilor precontractuale se sancționează cu amendă de la 1000 la 5000 lei (art. 4 lit. c).

Potrivit art. 5 din H.C.M. nr. 1011/1972 (Buletinul Oficial I nr. 95 din 29 august 1972) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100 la 500 lei următoarele fapte care au fost săvîrșite în astfel de împrejurări încît, potrivit legii penale, nu constituie infracțiuni :

— nerespectarea de către angajații unității furnizoare a termenului de 20 zile înăuntrul căruia sînt obligați să emită proiecte de contract sau, după caz, să accepte comenzile primite (art. 5 și art. 2 H.C.M. nr. 1011/1972).

Termenul de 20 zile curge :

— pentru produsele ale căror balanțe se aprobă de Consiliul de Miniștri, de la data repartiției ;

— pentru produsele prevăzute în „Nomenclatorul produselor pen-

Scanned with OKEN Scanner

tru care se elaborează balanţe, coordonatorii şi competenţele de aprobare a balanţelor materiale aprobat de Consiliul de Miniştri, de la data echilibrării balanţelor de către coordonatori ;

— pentru toate celelalte produse, de la data primirii comenzilor de la beneficiari. Remarcăm că în primele două împrejurări, coordonatorii de balanţe care emit repartiţiile respective, au îndatorirea de a da posibilitate unităţilor furnizoare spre a se încadra în perioada stabilită de lege.

Nerestituirea de către unităţile beneficiare în termen de cel mult 15 zile de la data primirii contractelor semnate cu eventuale obiecţiuni formulate în scris (art. 3 şi art. 5 din H.C.M. nr. 1011/1972).

Neîntîlnirea efectivă a părţilor contractante la sediul furnizorului (în lipsa unei alte înţelegeri) în termen de 10 zile de la primirea de către furnizor a obiecţiunilor beneficiarului pentru a rezolva neînţelegerile privitoare la conţinutul contractului (art. 4 al. I si art. 5 din H.C.M. nr. 1011/1972). Contravenţia se aplică persoanei fizice angajată la unitatea parte în contract din a cărei culpă termenul a fost depăşit. Subliniem că depăşirea termenului nu afectează însăşi fiinţa contractului economic, fapt care ne duce la concluzia că întîlnirea părţilor şi rezolvarea neînţelegerilor poate avea loc şi după expirarea acestui termen.

Netrimiterea de către unitatea furnizoare la organele competente în scopul rezolvării neînţelegerilor nesoluţionate în termen de 5 zile calculat de la expirarea termenului de 10 zile înăuntrul căruia părţile sînt obligate să se întîlnească (art. 4 al. 2 şi art. 5 din H.C.M. nr. 1011/1972).

• **Cu privire la custodia de produse.** Pe lîngă penalitatea contractuală prevăzută de H.C.M. 306/1970, se consideră contravenţii următoarele abateri de la regulile de circulaţie a documentelor bancare în legătură cu custodia :

— valorificarea, consumarea sau folosirea sub orice formă a mărfurilor deţinute în custodie, fără să fi fost achitate în termenul prevăzut de instrucţiunile băncii, indiferent de titlul sub care s-a constituit custodia, se penalizează cu 0,1% pentru fiecare zi de întîrziere a plăţii mărfurilor ;

— aceeaşi penalitate se aplică şi în cazul cînd unitatea deţinătoare a mărfurilor în custodie n-a transmis în termenul prevăzut de instrucţiunile băncii, unităţii căreia îi aparţin mărfurile, documentele privind livrarea efectuată din dispoziţia acesteia (H.C.M. 1147/59 pct. 3).

• **Cu privire la calitatea produselor.** În conformitate cu H.C.M. nr. 2502 din 31 decembrie 1969 (Buletinul Oficial I nr. 159 din 31 decembrie 1969) şi art. 7 din H.C.M. nr. 1054/1970 constituie con-

Scanned with OKEN Scanner

travenţie la normele privind condiţiile calitative ale produselor următoarele fapte :

— nerespectarea condiţiilor de calitate prevăzute în documentaţia tehnică — amendă de la 100—300 lei ;

— prelevarea defectuoasă a probelor şi efectuarea necorespunzătoare a analizelor de calitate, faţă de prevederile din documentaţia tehnică sau din contracte — amendă de la 100—300 lei ;

— utilizarea unor aparate de măsură şi control pentru verificarea calităţii produselor necorespunzătoare preciziei necesare stabilirii parametrilor prevăzuţi în documentaţia tehnică — amendă de la 100—300 lei ;

— nerespectarea condiţiilor prevăzute în documentaţia tehnică pentru ambalaj, depozitare, manipulare şi transport, de către întreprinderile şi organizaţiile economice producătoare, precum şi de către întreprinderile şi organizaţiile economice cu sarcini de depozitare, încărcare-manipulare, transport şi export, cît şi produsele de import — amendă de la 100—300 lei ;

— neprevederea în contractele externe, de către întreprinderile exportatoare, a condiţiilor de calitate sau neînscrierea în aceste contracte a metodelor de control al calităţii ; fapta nu constituie contravenţie dacă din considerente temeinic fundamentate nu a fost indicat sau posibil să se stabilească în contractele externe condiţiile menţionate mai sus — amendă de la 300—600 lei ;

— neprevederea în contractele interne a condiţiilor de calitate, de transport, manipulare, precum şi a metodelor de control al calităţii, în concordanţă cu prevederile contractelor încheiate între întreprinderile exportatoare şi clienţii externi, acceptate de furnizorii interni — amendă de la 300—600 lei ;

— nerespectarea indicaţiilor cu caracter obligatoriu date în cadrul normelor legale de către Inspectoratul General de Stat pentru Controlul Calităţii Produselor întreprinderilor şi organizaţiilor economice producătoare de mărfuri în legătură cu efectuarea controlului tehnic al calităţii produselor de export sau cu remedierea deficienţelor constatate, în vederea respectării prevederilor din contracte — amendă de la 300—600 lei ;

— prezentarea la controlul organelor Inspectoratului General de Stat pentru Controlul Calităţii Produselor a produselor respinse în vederea remedierii sau resortării, fără efectuarea remedierilor sau resortărilor respective ; precum şi prezentarea la control a produselor interzise la export — amendă de la 300—600 lei ;

— prevederea în contractele de import de către întreprinderile de comerţ exterior, fără acordul beneficiarilor interni, a altor con-

Scanned with OKEN Scanner

diţii de calitate decît cele prevăzute în fişele tehnice de import — amendă de la 600—900 lei ;

— neasigurarea de către organizaţiile economice producătoare a condiţiilor necesare efectuării controlului şi nepunerea la dispoziţie de către acestea şi de către întreprinderile de comerţ exterior a documentaţiilor pentru controlul produselor inclusiv a mostrelor omologate şi acceptate de clienţii externi, precum şi a derogărilor, modificărilor şi a completărilor la condiţiile contractuale, cît şi neprezentarea de către benificiarii produselor de import a documentaţiilor pentru efectuarea controlului acestor produse — amendă de la 600—900 lei ;

— darea de dispoziţii de către întreprinderea de comerţ exterior sau de întreprinderile de transport şi expediţii de a se expedia la export produse ce au fost respinse în vederea remedierii sau interzise la export de către organele inspectoratului, cu excepţia cazurilor prevăzute în dispoziţiile legale, cînd aceste produse sînt acceptate de clienţii externi — amendă de la 800—1000 lei ;

— livrarea produselor prevăzute în nomenclator şi în comenzile Oficiului de Control al Mărfurilor Inspectoratului General de Stat pentru Controlul Calităţii Produselor cu excepţia cazurilor prevăzute în dispoziţiile legale, cînd organele inspectoratului, în situaţii excepţionale, nu au putut asigura efectuarea controlului — amendă de la 800—1000 lei ;

— livrarea de către întreprinderile şi organizaţiile economice furnizoare a produselor respinse ca necorespunzătoare condiţiilor contractuale de către organele de control al calităţii din aceste întreprinderi şi organizaţii, sau de către organele Inspectoratului General de Stat pentru Controlul Calităţii Produselor cu excepţia cazurilor prevăzute în dispoziţiile legale, cînd produsele deşi nu corespund condiţiilor contractuale, sînt acceptate de clienţii externe — amendă de la 800—1000 lei.

Conform H.C.M. nr. 2489/1969 (Buletinul Oficial I cu nr. 160 din 31 decembrie 1969) constituie contravenţie următoarele fapte şi se sancţionează astfel :

— proiectarea, fabricarea, încărcarea, transportul şi depozitarea produselor, fără respectarea prescripţiilor obligatorii cuprinse în standardele de stat ; 400—1000 lei.

— neemiterea, emiterea incompletă ori nepăstrarea certificatelor de calitate a produselor, precum şi neluarea sau nepăstrarea contraprobelor, în condiţiile prevăzute în standardele de stat ; 300—700 lei.

● **Cu privire la regimul preţurilor.** În conformitate cu art. 137 din Legea nr. 19/1971 (Buletinul Oficial I nr. 154 din 16 decembrie 1971) constituie contravenţie la normele privind regimul preţurilor

și tarifelor, dacă nu sînt săvîrșite în astfel de condiții încît potrivit legii penale să fie considerate infracțiuni și se sancționează după cum urmează :

1. Cu amendă de la 100 la 1000 lei :

a) vînzarea de mărfuri sau prestarea de servicii cu prețuri sau tarife nelegale, din culpă, de către personalul unităților socialiste sau de membrii ai cooperativelor și ai altor organizații obștești, în cadrul însărcinărilor de serviciu ;

b) vînzarea de către producători a produselor cu depășirea prețurilor stabilite prin mercurial ;

c) clasificarea și marcarea produselor în alte clase de calități decît cele pentru care li s-au stabilit prețurile sau a serviciilor în alte categorii decît cele pentru care li s-au stabilit tarifele ;

b) neafișarea în unitățile și locuri de desfacere sau de deservire a prețurilor sau a tarifelor legale, lipsa listelor de meniu, afișarea prețurilor sau a tarifelor în condiții necorespunzătoare de vizibilitate, claritate sau de identificare a mărfii sau a serviciilor și neafișarea categoriei de calitate a produselor sau a serviciilor și a categoriei localului, în cazurile în care prețurile sau tarifele se aplică în funcție de aceste elemente, precum și neasigurarea, de către organizațiile prestatoare de servicii a listelor de tarife sau a altor forme de aducere la cunoștință a tarifelor practicate ;

e) neefectuarea reducerii prețurilor cu amănuntul la legume și fructe de către angajații organizațiilor comerțului socialist, împuterniciți să aplice reduceri de prețuri, în așa fel încît unitățile comerțului socialist care desfac legume și fructe în piețe să practice prețuri efective cu amănuntul cel mult la nivelul prețurilor practicate frecvent de producători la produsele de aceeași calitate și în aceleași condiții de prezentare.

2) Cu amendă de la 200 la 1200 lei ;

a) vînzarea de către personalul unităților socialiste sau de membri ai cooperativelor și ai altor organizații obștești, în cadrul însărcinărilor de serviciu, a legumelor și fructelor nesortate pe soiuri și calități, la acele produse la care prețurile sînt stabilite pe soiuri și calități ;

b) expunerea sau desfacerea mărfurilor cu preț redus — cu excepția soldărilor sezoniere — fără ca acestea să poarte semnul distinctiv al soldării și fără a avea etichetat vechiul și noul preț ;

c) neaplicarea modificărilor de prețuri și tarife în termenul stabilit ;

d) refuzul de a comunica, la cererea organelor de control, datele și informațiile cu privire la respectarea normelor legale privind stabilirea, aplicarea sau modificarea prețurilor și tarifelor sau comuni-

Scanned with OKEN Scanner

carea din culpă a unor date şi informaţii eronate ;

e) introducerea în fabricaţie a produselor şi prestarea serviciilor cu caracter de serie sau de masă înainte de a se fi stabilit preţurile şi tarifele legale, cu excepţia cazurilor prevăzute în art. 128 din prezenta lege.

3. Cu amendă de la 500 la 2 000 lei ;

a) punerea în fabricaţie sau vînzare a unor produse, precum şi prestarea unor servicii de altă calitate decît cea prevăzută de standarde, norme interne, reţete de fabricaţie sau orice acte normative şi care a fost avută în vedere la stabilirea preţului sau tarifului ;

b) vînzarea unor produse sau prestarea unor servicii pentru care s-a aprobat modificarea calităţii prevăzută în standarde, norme interne, reţete de fabricaţie sau orice acte normative, fără ca preţul sau tariful să fi fost modificat sau menţinut conform art. 127, dacă prin aceasta se aduc prejudicii unităţilor producătoare sau beneficiarilor ;

c) aplicarea remizei în unităţile de alimentare publică, fără aprobare sau în alte condiţii decît cele aprobate de organele în drept ;

d) vînzarea produselor sau prestarea serviciilor de către meseriaşii particulari cu depăşirea preţurilor şi tarifelor — dacă sînt stabilite preţuri şi tarife pentru activitatea lor ;

e) supraevaluarea preţului de cost sau includerea în calculaţiile de preţ a unor elemente mai mari decît cele legale, dacă prin aceasta s-a determinat stabilirea unor preţuri sau tarife care cauzează prejudicii persoanelor fizice sau juridice ;

f) stabilirea sau modificarea fără aprobare legală a unor preţuri sau tarife care depăşesc limitele determinate potrivit legii, precum şi stabilrea sau modificarea fără competenţă legală a unor preţuri sau tarife de către unităţile economice de stat cooperatiste sau alte organizaţii obşteşti, producătoare de mărfuri, prestatoare de servicii sau comerciale ;

g) nerespectarea de către angajaţii unităţilor de stat la stabilirea preţurilor cu amănuntul pentru legume şi fructe a preţurilor plafon stabilite de comitetele executive ale consiliilor populare judeţene sau al municipiului Bucureşti.

● **Cu privire la transporturi.** În conformitate cu H.C.M. nr. 2507 din 31 decembrie 1969 (Buletinul Oficial I nr. 161 din 31 decembrie 1969) constiutie contravenţie la normele de transport următoarele fapte sancţionate astfel (facem referire numai la cele ce interesează unităţile economice) ;

— nerespectarea de către însoţitorii expediţiilor de mărfuri a obligaţiilor în timpul transportului, cu privire la locul pe care trebuie să-l ocupe în trenurile de marfă, paza mărfurilor, îngrijirea şi

adăparea vietăţilor, regulile pentru prevenirea incendiilor, asigurarea poziţiei şi stabilităţii încărcăturii, curăţirea vagoanelor — amendă de la 200—300 lei.

— circulaţia la dus şi la întors în cursele interurbane de mărfuri, cu autovehiculul fără încărcătură sau încărcat sub capacitatea nominală, fără ca în foaia de precurs să existe viza de prezentare la staţiile de colectare şi expediere a mărfurilor ale Ministerului Transporturilor, aflate pe traseul urmat, pentru o eventuală încărcare sau completare a încărcăturii potrivit capacităţii autovehiculului amendă de la 100—250 lei.

— executarea operaţiunilor de încărcare sau descărcare de mărfuri sau materiale, ori îmbarcarea sau debarcarea de călători în alt loc sau în alt mod decît cele stabilite de căpitănia portului amendă de la 150—300 lei.

— încărcarea, descărcarea sau transbordarea de mărfuri, materiale sau persoane, înainte ca nava să fi obţinut libera practică, permisul de acostare, precum şi efectuarea acestor operaţiuni la alte dane decît cele indicate de organele în drept ale portului amendă de la 300—600 lei.

— depozitarea sau mutarea materialelor sau mărfurilor, în şi din incinta portului şi bazinelor de către unităţi, întreprinderi sau de conducătorii de nave, fără autorizaţia căpităniei portului şi fără respectarea normelor de încărcare a platformelor şi magaziilor amendă de la 300—600 lei.

● **Cu privre la plata produselor livrate.** Independent de penalităţile contractuale pentru nedecontarea în termen a preţului produselor livrate sau a serviciilor prestate, se aplică amenzi pentru următoarele contravenţii ;

— neintroducerea în termen la unităţile bancare a documentelor de decontare pentru mărfuri livrate, lucrări executate sau servicii prestate, se penalizează cu un leu pe zi de întîrziere pentru fiecare factură ; pentru acoperirea dotaţiei de stat, penalitatea de un leu pe zi de întîrziere se aplică de asemenea asupra fiecărei facturi (H.C.M. 1147/59, pct. 1, alin. 1) ;

— neintroducerea în termen la unităţile bancare de către debitor, a documentelor de decontare în vederea plăţii din proprie iniţiativă pentru produsele livrate, lucrări executate sau servicii prestate, atunci cînd plata n-a fost cerută de furnizor, se penalizează cu 0,05% pe zi de întîrziere (H.C.M. 1147/59, pct. 1, alin. 2).

Prezentarea la bancă a unor refuzuri de acceptare neîntemeiate, care au cauzat întîrzierea plăţii furnizorului, se penalizează cu 0,50% pe zi de întîrziere a plăţii, asupra sumei refuzată nejustificat (H.C.M. 1147/59, pct. 2).

Scanned with OKEN Scanner

Facem mențiunea că potrivit pct. 11 din aceeași Hotărîre, penalitățile de mai sus nu pot fi mai mari de 200 lei pentru fiecare caz în parte.

● **Cu privire la disciplina financiară.** Potrivit H.C.M. nr. 68/1970 (republicată în Buletinul Oficial I nr. 13 din 1 februarie 1972) constituie contravenție :

— schimbarea destinației fondurilor, stabilită prin planurile aprobate — amendă de la 400—800 lei ;

— raportarea eronată, din culpă, a modului de îndeplinire a indicatorilor economici sau financiari — amendă de la 400—800 lei ;

— aprobarea și efectuarea, contrar normelor legale, de către ordonatorii de credite, a virărilor de credite bugetare, a constituirii și angajării fondurilor de rezervă bugetară, la dispoziția comitetelor executive ale consiliilor populare județene sau al municipiului București, precum și efectuarea de plăți peste creditele bugetare anuale și alocațiile trimestriale — amendă de la 100—300 lei ;

— nerespectarea termenelor prevăzute de normele legale privind vărsarea sumelor reprezentînd venituri de stat și a altor drepturi cuvenite statului sau nedeterminarea exactă a sumelor de vărsat — amendă de la 200—500 lei ;

— netransmiterea, în condițiile sau la termenele legale, a comunicărilor privind vărsămintele la buget sau a situației privind repartizarea teritorială a beneficiului, impozitului pe circulația mărfurilor și excedentului de mijloace circulante — amendă de la 200—500 lei ;

— calcularea eronată, din culpă, a amortizării, datorită necuprinderii unor fonduri fixe în calcul sau cuprinderii lor cu o valoare de inventar mai rerdusă ori cu o normă de amortizare mai mică — amendă de la 200—500 lei ;

— neurmărirea realizării, potrivit prevedrilor legale, a sumelor datorate de persoane juridice sau persoane fizice, provenite din relații contractuale interne sau externe, sau a penalizărilor stabilite ca urmare a nerespectării obligațiilor contractuale — amendă de la 200—500 lei ;

— neînregistrarea comenzilor primite de către organizațiile socialiste care au sarcini privind executarea de lucrări, furnizarea de produse ori prestarea de servicii pentru populație — amendă de la 400—800 lei ;

— prezentarea la organele bancare a unor documente ori situații conținînd date eronate stabilite din culpă, în legătură cu creditele, premiile sau alte fonduri pentru plăți în numerar — amendă de la 400—800 lei ;

— nedepunerea în termenul stabilit, la organele bancare, a situa-

ţiei valorilor materiale cu care sînt garantate creditele obţinute, în vederea regularizării datoriilor din conturile de împrumut, precum şi neîncunoştiinţarea organelor bancare asupra lichidării stocurilor în vederea rambursării creditelor — amendă de la 100—400 lei ;

— dispunerea de plăţi din conturile organizaţiilor socialiste drept contravaloare a unor mărfuri neprimite, lucrări neexecutate sau servicii neprestate — amendă de la 400—800 lei ;

— întocmirea eronată a documentelor justificative ale operaţiunilor economice-financiare sau neînscrierea în acestea a tuturor elementelor necesare determinării exacte a operaţiunii consemnate, săvîrşite din culpă, precum şi neîntocmirea acestor documente la termenele stabilite — amendă de la 100—400 lei ;

— neefectuarea înregistrărilor în contabilitate, în termenele stabilite şi în conformitate cu dispoziţiile legale — amendă de la 100—400 lei ;

— nerespectarea termenelor legale pentru depunerea la organele în drept a situaţiei lunare privind realizarea principalilor indicatori economici-financiari, a bilanţurilor, fişelor lunare de calcul al amortismentelor şi a situaţiilor periodice privind calculul şi vărsarea la buget a veniturilor de stat, ori înscrierea în acestea, din culpă, a unor date eronate — amendă de la 100—400 lei ;

— nerespectarea termenlor legale pentru verificarea, analizarea şi centralizarea bilanţurilor — amendă de la 100—400 lei ;

— neremiterea în termenele stabilite a listelor de inventariere a valorilor materiale aflate în custodie, către organizaţia socialistă căreia îi aparţin valorile respective — amendă de la 100—400 lei ;

— aprobarea operaţiunilor pentru care, potrivit normelor legale, este necesară viza de control financiar preventiv, fără ca această viză să se fi obţinut în prealabil — amendă de la 300—600 lei ;

— efectuarea sau înregistrarea operaţiunilor care, potrivit normelor legale, se supun controlului financiar preventiv, fără ca documentele în care sînt consemnate acele operaţiuni să poarte viza de control acordată de cei în drept şi aprobarea organelor competente — amendă de la 300—600 lei ;

— neexecutarea în termenele stabilite a dispoziţiilor obligatorii date ca urmare a controlului efectuat de organele de control financiar, precum şi a măsurilor dispuse în urma verificărilor efectuate de organele de control financiar intern, ori comunicarea din culpă a unor date eronate în legătură cu executarea acestora — amendă de la 300—600 lei ;

— neîndeplinirea obligaţiei legale de a pune la dispoziţie sau de a elibera organelor de control documentele şi datele necesare exercitării controlului financiar — amendă de la 300—600 lei ;

Scanned with OKEN Scanner

— nereţinerea din drepturile cuvenite angajaţilor a sumelor exigibile datorate de aceştia sau neremiterea potrivit destinaţiei a sumelor reţinute, precum şi neurmărirea oricăror alţi debitori — amendă de la 300—600 lei ;

— necomunicarea dispoziţiilor de reţinere către cei în cauză, în termen de 5 zile de la data emiterii lor — amendă de la 200—500 lei ;

— neîndeplinirea obligaţiei legale de transmitere, la noile locuri de muncă a angajaţilor, a debitelor de orice fel ale acestora rămase nerecuperate — amendă de la 200—500 lei ;

— neurmărirea, pe toată durata prescripţiei, a revenirii la starea de solvabilitate a debitorilor trecuţi, potrivit legii, în evidenţă separată, pe motiv de insolvabilitate — amendă de la 200—500 lei ;

— neclarificarea, în termen legal, a sumelor în curs de lămurire, înregistrate ca atare în evidenţa contabilă — amendă de la 100—400 lei;

— nedepunerea la organele în drept, în termenele stabilite, a situaţiei pagubelor sau a situaţiei realizării planului controlului financiar intern — amendă de la 100—400 lei ;

— refuzul de a semna, în condiţiile legii, actele de control întocmite de organele de control financiar-bancar, precum şi de a da explicaţii scrise la cererea acestor organe — amendă de la 300—600 lei:

— neefectuarea, cel puţin o dată pe lună, a controlului ierarhic operativ-curent prevăzut de Legea nr. 5/1970 şi H.C.M. nr. 1047/1970 — amendă de la 300—600 lei';

— neţinerea la zi a registrului de casă sau înscrierea în acesta, din eroare, a unor date inexacte — amendă de la 100—400 lei.

Potrivit H.C.M. nr. 1147/1959 constituie contravenţie : — neintroducerea în termen a documentelor de decontare privind lichidarea sumelor rezultate din erori de calcul şi diferenţe de orice fel calculîndu-se 1 leu pe zi de întîrziere pentru fiecare document ;

— acceptarea de documente de decontare sau emiterea unor asemenea documente, de către titularii de investiţii sau reparaţii capitale, care nu au admisă finanţarea pentru executarea lucrărilor, prestarea serviciilor sau livrarea materialelor, utilajelor etc. se amendează cu 50 lei de fiecare document de decontare (H.C.M. 1147/59, pct. 4) ;

— nesemnalarea din partea titularului de cont către unitatea bancară care îl deserveşte, în termenele prevăzute de dispoziţiile în vigoare, a sumelor cu care a fost creditat în mod nejustificat, se amendează cu 0,10% pe zi asupra sumelor respective (H.C.M. 1147/59, pct. 5 alin. 1) ;

— pentru încasarea în mod nejustificat a unor sume, ca urmare a introducerii la bancă de documente conţinînd date nereale ; în cazul cînd plătitorul a acceptat efectuarea unor astfel de plăţi, amenda se

Scanned with OKEN Scanner

aplică și acestuia (H.C.M. 1147/59, pct. 5, alin. 2) calculîndu-se în ambele cazuri 0,10% pe zi asupra sumei respective ;

— neconfirmarea în termenele stabilite a exactității extraselor de cont, se penalizează cu 25 lei pentru fiecare cont, deosebit de măsurile prevăzute în instrucțiunile băncii care reglementează funcționarea conturilor ; neconfirmarea extraselor de cont de către cooperativele agricole de producție, se penalizează cu 10 lei pentru fiecare cont (H.C.M. 1147/59, pct. 6, alin. 1 și 2).

Amenzile de mai sus (denumite impropriu de actul normativ penalități) nu pot fi mai mari de 200 lei pentru fiecare caz în parte (H.C.M. 1147/59, pct. 1).

● **Cu privire la activitatea de comerț interior.** În conformitate cu art. 71 din Legea nr. 3/1972 (Buletinul Oficial I nr. 41 din 24 aprilie 1972) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 250—1.500 lei următoarele fapte, dacă nu sînt săvîrșite în astfel de condiții încît, potrivit legii penale, să fie considerate infracțiuni :

— omisiunea de a emite comenzi pentru aprovizionarea magazinelor cu mărfurile solicitate de cumpărători ;

— neoferirea mărfurilor disponibile în depozit precum și executarea cu întîrziere față de dispozițiile organelor comerciale ierarhice superioare, a comenzilor sau graficelor de aprovizionare a unităților de desfacere cu amănuntul ;

— condiționarea vînzării unor mărfuri de cumpărarea altor mărfuri ;

— măsurarea, cîntărirea, numărarea mărfurilor de către vînzător, în condiții care să nu permită cumpărătorului să verifice exactitatea operațiunii ;

— neeliberarea de bonuri de vînzare sau note de plată, dacă normele legale prevăd o asemenea obligație ;

— omisiunea înregistrării sumelor rezultate din vînzări, potrivit normelor legale ;

— primirea, direct sau indirect, de bani sau alte foloase necuvenite, în valoare de pînă la 100 lei de către personalul organizațiilor și unităților socialiste comerciale sau prestatoare de servicii prevăzute în prezenta lege, după ce a îndeplinit un act în virtutea funcției sale și la care era obligat în temeiul acesteia ; dacă suma de bani sau valoarea folosului necuvenit depășește 100 lei se aplică dispozițiile Codului penal ; dacă fapta este săvîrșită de o persoană care îndeplinește o funcție ce implică exercițiul autorității de stat, se aplică dispozițiile Codului penal, indiferent de sumă ;

— primirea, direct sau indirect, de bani sau alte foloase necuvenite de către membrii organizațiilor cooperatiste sau ai celorlalte

Scanned with OKEN Scanner

organizații obștești, în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de serviciu decurgînd din prezenta lege ;

— livrarea de către furnizori sau recepționarea potrivit normelor legale, de către comisiile de primire și verificare a mărfurilor care nu corespund prescripțiilor tehnice de calitate prevăzute în standarde de stat, norme interne, caiete de sarcini ;

— primirea, expunerea sau punerea în vînzare a unor mărfuri degradate, deformate, cu impurități, cu vicii de execuție vizibile sau cu termenul de valabilitate depășit ;

— livrarea, preluarea sau punerea în vînzare a mărfurilor care nu întrunesc condițiile de ștanțare, etichetare sau imprimare a datelor prevăzute în standarde de stat, norme interne sau alte dispoziții legale, pentru fiecare din mărfurile în cauză ;

— vînzarea, fără autorizație, pe străzi, în piețe, în parcuri sau în alte asemenea locuri, ori în localuri publice, de bunuri cumpărate în scop de revînzare, dacă săvîrșirea faptelor nu are caracter de îndeletnicire ;

— vînzarea directă către populație de bunuri aduse din străinătate cu scopul vădit de a fi vîndute în țară, de către cel care le-a adus, precum și intermedierea unei astfel de vînzări, dacă vînzarea ori intermedierea se face pentru prima dată.

Potrivit art.72 din Legea nr. 3/1972 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300—2.000 lei, următoarele fapte, dacă nu întrunesc elementele necesare pentru a fi considerate infracțiuni.

— servirea cu preferință a unor cumpărători sau consumatori în condiții în care afectează interesele celorlalți, de către personalul organizațiilor și unităților comerciale socialiste, ori de către membrii cooperativelor sau ai altor organizații obștești, în cadrul însărcinărilor de serviciu.

Conform art. 73 din Legea nr. 3/1972 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 500—3.000 lei, următoarele fapte. dacă nu sînt săvîrșite în condiții în care, potrivit legii penale, sînt considerate infracțiuni ;

— cumpărarea de produse alimentare și nealimentare de către cumpărătorii individuali, direct de la unitățile socialiste producătoare sau din depozitele acestora, din depozitele unităților socialiste comerciale de orice fel sau din alte locuri decît din spațiile anume destinate vînzării mărfurilor către populație prin unitățile socialiste comerciale cu circuit deschis, afară de cazurile prevăzute le art. 20 alin. 4—6.

● **Cu privire la metrologie.** Potrivit H.C.M. nr. 2489/1969 (Buletinul Oficial nr. 160 din 31 decembrie 1969) constituie contravenție următoarele fapte care se sancționează cu amendă, astfel :

Scanned with OKEN Scanner

— funcţionarea oficiilor publice de cîntărire fără autorizaţie eliberată de Direcţia Generală pentru Standardizare şi Metrologie sau folosirea de către aceste oficii a cîntăritorilor publici neautorizaţi de această direcţie generală : 300—700 lei ;

— folosirea de mijloace de măsurare neverificate ori respinse la verificarea metrologică de stat : 400—1.000 lei ;

— neprezentarea la verificarea obligatorie de stat a mijloacelor de măsurare stabilite, la termenele prevăzute în dispoziţiile legale : 300—700 lei ;

— punerea în circuitul economic a unor produse preambalate, fără să aibă cantitatea minimă înscrisă pe ambalaj, dacă fapta nu constituie infracţiune : 300—700 lei.

● **Privind regimul invenţiilor, inovaţiilor şi raţionalizărilor.** În conformitate cu H.C.M. nr. 2508/1969 (Buletinul Oficial I nr. 159 din 31 decembrie 1969) constituie contravenţie la normele legale privind invenţiile, inovaţiile şi raţionalizările următoarele fapte sancţionate cu amendă de la 500—1 000 lei ;

— publicarea sau dezvăluirea în mod public, în ţară sau în străinătate, a creaţiilor tehnice cu caracter original ori a invenţiilor realizate în cadrul sau cu ajutorul material al organizaţiilor socialiste, a invenţiilor cesionate acestor organizaţii, înainte de a asigura protecţia prin brevete în ţară şi, în funcţie de utilitatea şi importanţa lor pentru economie, protecţia prin brevete în alte state ;

— nerespectarea termenelor prevăzute în actele normative şi a celor stabilite de organizaţiile socialiste, cu privire la întocmirea şi comunicarea către organele în drept a studiilor, referatelor sau avizelor tehnico-economice şi de utilitate a invenţiilor, inovaţiilor şi raţionalizărilor, precum şi cu privire la respingerea sau admiterea pentru experimentare, întocmirea proiectelor de executare, construirea şi omologarea prototipurilor, acceptarea pentru aplicare, punerea în aplicare şi generalizarea invenţiilor, inovaţiilor şi raţionalizărilor ;

— nerespectarea termenelor pervăzute în actele normative şi a celor stabilite de organizaţiile socialiste, cu privire la valorificarea invenţiilor româneşti în alte state, prin export de produse, contracte de cesiune, licenţe, licenţe tehnice (know-how), inclusiv a termenelor cu privire la întocmirea lucrărilor şi documentaţiilor, tehnico-economice în legătură cu aceste acţiuni ;

— nerespectarea termenelor prevăzute în actele normative şi a celor stabilite de organizaţiile socialiste, cu privire la întocmirea antecalculului şi postcalculului avantajelor economice ce rezultă din aplicarea invenţiilor, inovaţiilor şi raţionalizărilor, precum şi cu privire la plata recompenselor şi a celorlalte drepturi patrimoniale cuvenite autorilor ;

Scanned with OKEN Scanner

— neconstituirea fondurilor de invenţii, inovaţii şi raţionalizări în termenele prevăzute în actele normative, precum şi neefectuarea lucrărilor pentru suplimentarea acestor fonduri ;

— împiedicarea angajaţilor Oficiului de Stat pentru Invenţii şi Mărci, care au atribuţii de control, asistenţă tehnică şi valorificare a invenţiilor, de a-şi exercita atribuţiile prevăzute de dispoziţiile legale.

● **Privind mărcile de fabrică, de comerţ şi de serviciu.** Potrivit H.C.M. nr. 2508/1969 (Buletinul Oficial I nr. 159 din 31 decembrie 1969) constituie contravenţie la normele legale privind mărcile de fabrică, de comerţ şi de serviciu următoarele fapte sancţionate cu amendă de la 500—1.000 lei :

— punerea în circulaţie a produselor destinate consumului intern, fără aplicarea sau ataşarea mărcilor de fabrică sau de comerţ, în cazurile în care aplicarea sau ataşarea este obligatorie, potrivit legii ;

— folosirea, în orice mod, a mărcilor de fabrică, de comerţ şi de serviciu neînregistrate la Oficiul de Stat pentru Invenţii şi Mărci ori folosirea mărcilor înregistrate pentru alte produse, lucrări sau servicii decît cele pentru care au fost înregistrate ;

— folosirea, în orice mod, a mărcilor de fabrică, de comerţ şi de serviciu colective, fără aprobarea titularului mărcii sau fără respectarea regulamentului de folosire a mărcii colective.

● **Cu privire la organizarea, planificarea şi executarea investiţiilor.** În conformitate cu H.C.M. nr. 1822/1970 (Buletinul Oficial I nr. 150 din 21 decembrie 1970) modificat şi completat prin H.C.M. nr. 567/1973 (Buletinul Oficial I nr. 87 din 16 iunie 1973) constituie contravenţie următoarele fapte săvîrşite de către salariaţii organizaţiilor socialiste în cadrul atribuţiilor de serviciu, dacă nu au fost comise în astfel de condiţii încît, potrivit legii penale sînt considerate infracţiuni :

— contractarea şi angajarea de cheltuieli, înainte de aprobarea indicatorilor tehnico-economici sau studiului tehnico-economic, afară de cazul cînd, prin dispoziţii legale, se prevede altfel — amendă de la 700—5.000 lei;

— neîndeplinirea sarcinilor privind asigurarea condiţiilor legale necesare proiectării în vederea întocmirii la timp a documentaţiilor tehnico-economice, corelat cu termenele de începere şi de punere în funcţiune a obiectivelor de investiţii, precum şi cu celelalte prevederi din graficul coordonator sau din graficul de eşalonare a investiţiei — amendă de la 500—3.000 lei ;

— aprobarea de documentaţii tehnico-economice fără prevederea acelor obiecte sau utilaje în lipsa cărora investiţia nu poate fi dată în funcţiune — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— prezentarea la organele de avizare a unor documentații tehnico-economice neconforme prevederilor legale — amendă de la 500—3.000 lei ;

— prezentarea documentației tehnico-economice la aprobare, fără să se fi obținut în prealabil acordurile și avizele legale ; nerespectarea condițiilor stabilite de organele de avizare, la care nu s-au făcut divergențe sau care, prin soluționarea divergențelor, au rămas definitive și a celor stabilite de organele de aprobare ; neurmărirea introducerii acestor condiții în documentația tehnico-economică — amendă de la 500—3.000 lei ;

— neîndeplinirea obligației de verificare a respectării prețurilor, tarifelor, cotelor, normelor și normativelor legale, precum și a altor elemente care au condus în mod evident la stabilirea necorectă a valorii investiției și a valorii lucrărilor de construcții-montaj — amendă de la 700—5.000 lei ;

— neasigurarea contractării utilajelor și instalațiilor în țară, precum și a licențelor, procedeelor tehnologice, instalațiilor complexe și utilajelor din import, cît și contractarea la termene de livrare necorelate cu graficele de eșalonare a investițiilor și cu termenele de punere în funcțiune a capacităților — amendă de la 1.000—10.000 lei;

— neluarea măsurilor necesare pentru asigurarea finanțării neîntrerupte a lucrărilor de investiții pînă la darea lor în funcțiune — amendă de la 700—5.000 lei ;

— încălcarea normelor legale cu privire la constituirea sau convocarea comisiei de recepție — amendă de la 500—3.000 lei ;

— aprobarea punerii în funcțiune sau, după caz, darea în folosință a obiectivelor, cu încălcarea normelor legale referitoare la recepția investițiilor — amendă de la 700—5.000 lei ;

— neasigurarea. pentru investițiile din competența lor de aprobare, a documentației tehnico-economice, de la tema de proiectare pînă la proiectele de execuție, corelat cu termenele de începere și de punere în funcțiune a obiectivelor de investiții, precum și cu celelalte prevederi din graficul coordonator sau din graficul de eșalonare a investiției — amendă de la 500—3.000 lei ;

— aprobarea, pentru investițiile din competența lor, de documentații tehnico-economice fără prevederea acelor obiecte sau utilaje în lipsa cărora investiția nu poate fi dată în funcțiune — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— înaintarea la organele de avizare a unor documentații tehnico-economice neconforme prevederilor legale — amendă de la 500—3.000 lei ;

— neîndeplinirea, pentru investițiile din competența lor de aprobare, a obligației de verificare a respectării prețurilor, tarifelor,

Scanned with OKEN Scanner

cotelor, normelor şi normativelor legale, precum şi a altor elemente care au condus în mod evident la stabilirea necorectă a valorii investiţiei şi a valorii lucrărilor de construcţii-montaj — amendă de la 700—5.000 lei ;

— prezentarea documentaţiilor tehnico-economice la aprobare fără să fi obţinut în prealabil acordurile şi avizele legale ; nerespectarea condiţiilor stabilite de organele de avizare la care nu s-au făcut divergenţe şi a celor stabilite de organele de aprobare ; neurmărirea introducerii acestor condiţii în documentaţia tehnică economică — amendă de la 500—3.000 lei ;

— nevalorificarea licenţelor şi patentelor achiziţionate din import — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— neasigurarea, pentru investiţiile din competenţa lor de aprobare, a obligaţiei de contractare şi preocupare a utilajelor şi materialelor speciale din ţară şi din import, precum şi contractarea la termene de livrare necorelate cu graficul de eşalonare a investiţiei şi cu termenul de punere în funcţiune a capacităţilor, astfel încît să nu se creeze stagnări în activitatea unităţilor de montaj sau stocuri peste durata legală — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— neverificarea proiectelor de execuţie din punct de vedere al încadrării în prevederile studiilor tehnico-economice şi în valoarea de investiţii aprobată — amendă de la 700—5.000 lei ;

— neîndeplinirea condiţiilor legale pentru deschiderea finanţării la termenul prevăzut în graficul de eşalonare a investiţiei aprobate şi pentru asigurarea finanţării neîntrerupte a lucrărilor pînă la darea în funcţiune — amendă de la 700—5.000 lei ;

— neluarea măsurilor necesare pentru manipularea, păstrarea şi întreţinerea în bune condiţiuni a utilajelor, instalaţiilor şi materialelor pe care beneficiarul le aprovizionează potrivit legii, pînă la predarea lor către organizaţiile de construcţii, precum şi neîndeplinirea sarcinilor ce au fost stabilite pentru executarea acestor măsuri — amendă de la 500—3.000 lei ;

— încălcarea normelor legale cu privire la constituirea sau convocarea comisiei de recepţie, precum şi neprezentarea în termen, la cererea acesteia, a actelor sau neefectuarea operaţiilor de verificare prevăzute de dispoziţiile legale referitoare la recepţia investiţiilor — amendă de la 500—3.000 lei ;

— aprobarea punerii în funcţiune sau, după caz, darea în folosinţă a obiectivelor, cu încălcarea dispoziţiunilor legale referitoare la recepţia investiţiilor — amendă de la 700—5.000 lei ;

— elaborarea documentaţiilor tehnico-economice fără obţinerea, pe parcursul elaborării, a acordurilor prealabile prevăzute de normele legale şi nerespectarea acestora ; neintroducerea în proiecte a condi-

Scanned with OKEN Scanner

ţiilor stabilite de organele de avizare, la care nu s-au făcut divergenţe sau care prin soluţionarea divergenţelor, au rămas definitive şi a celor stabilite de organele de aprobare — amendă de la 500—3.000 lei.

— nerespectarea în documentaţiile tehnice economice, a prescripţiilor tehnice, a directivelor de proiectare şi a celor cu privire la economisirea materialelor deficitare — amendă de la 500—3.000 lei ;

— stabilirea necorectă a valorii investiţiei, a valorii lucrărilor de construcţii-montaj, a calculului economic, nerespectarea preţurilor şi tarifelor legale, precum şi omiterea prevederii în documentaţiile tehnico-economice a acelor obiecte sau utilaje în lipsa cărora investiţia nu poate fi dată în funcţiune — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— elaborarea de proiecte unicate la lucrările pentru care există proiecte şi sancţiuni tip, fără avizul Ministerului Construcţiilor Industriale sau, pentru lucrările de locuinţe şi social-culturale, fără avizul Comitetului de Stat pentru Economia şi Administraţia Locală, date pe bază de justificări fundamentate — amendă de la 500—3.000 lei ;

— încercarea executării lucrărilor fără să fi fost deschisă finanţarea ori creditarea sau fără să aibă documentaţia tehnico-economică aprobată, afară de cazul în care, prin dispoziţii legale, se prevede altfel — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— executarea de lucrări peste valoarea totală de construcţii-montaj din documentaţia tehnico-economică aprobată — amendă de la 700—5.000 lei ;

— nerespectarea documentaţiilor tehnico-economice, afară de cazul cînd legea prevede altfel, precum şi a prescripţiilor tehnice şi a caietelor de sarcini, în executarea lucrărilor de construcţii-montaj — amendă de la 500—3.000 lei ;

— neluarea măsurilor necesare pentru manipularea şi păstrarea în bune condiţii a utilajelor tehnologice şi materialelor, de la primirea lor de la beneficiar şi pînă la predarea lucrărilor executate, pentru manipularea, depozitarea şi conservarea în bune condiţii a materialelor şi utilajelor de construcţii proprii, precum şi neîndeplinirea sarcinilor ce au fost stabilite pentru executarea acestor măsuri — amendă de la 500—3.000 lei.

Prevederile de mai sus se aplică în mod corespunzător şi beneficiarilor de investiţii care execută lucrări în regie.

— nerespectarea termenului legal cu privire la emiterea acordurilor solicitate în vederea întocmirii documentaţiilor tehnico-economice pentru investiţii — amendă de la 500—3.000 lei ;

— nerespectarea termenului legal de emitere a avizelor la documentaţiile tehnico-economice pentru investiţii şi la proiectele de sistematizare — amendă de la 500—3.000 lei ;

— admiterea la finanţare sau creditare a investiţiilor cu încăl-

Scanned with OKEN Scanner

carea prevederilor planului de stat și a documentației tehnico-economice aprobate, precum și întîrzierea, față de termenele stabilite prin lege, pentru deschiderea finanțării sau a creditării, cînd au fost îndeplinite condițiile legale — amendă de la 500—3.000 lei ;

— necomunicarea în termen a proceselor-verbale de recepție — amendă de la 500—3.000 lei.

— importul de instalații și utilaje neverificate în exploatare la furnizori sau la alte întreprinderi din străinătate — amendă de la 1.000—10.000 lei ;

— efectuarea de modificări la utilaje, instalații și tehnologie în perioada executării investiției și pînă la realizarea indicatorilor tehnico-economici aprobați, fără acordul furnizorului de utilaje, instalații și tehnologie importate sau fără acordul uzinelor furnizoare și al șefului de proiect la cele din țară, sau fără să se fi pronunțat pentru efectuarea modificărilor organele care, potrivit legii, au dreptul de a hotărî în situațiile cînd există divergențe asupra oportunității modificărilor — amendă de la 500—3.000 lei ;

— efectuarea de modificări la utilaje, instalații și tehnologie în perioada executării investiției și pînă la realizarea indicatorilor tehnico-economici aprobați, fără acordul furnizorului de utilaje, instalații și tehnologie importate și, respectiv, fără acordul furnizorului intern, sau fără să se fi pronunțat pentru efectuarea modificărilor organele care, potrivit legii, au dreptul de a hotărî în situațiile cînd există divergențe asupra oportunității modificărilor — amendă de la 500—3.000 lei ;

— efectuarea de modificări la utilaje, instalații și tehnologie în perioada executării investiției și pînă la realizarea indicatorilor tehnico-economici aprobați, fără acordul furnizorului de utilaje, instalații și tehnologie importate și, respectiv, fără acordul furnizorului și al șefului de proiect la cele din țară, sau fără să se fi pronunțat pentru efectuarea modificărilor organele care, potrivit legii, au dreptul de a hotărî în situațiile cînd există divergențe asupra oportunității modificărilor — amendă de la 500—3.000 lei :

— nerespectarea — prin contractele încheiate — a termenelor de livrare stabilite în graficele de livrare a utilajelor, pentru care și-au dat acordul — amendă de la 500—3.000 lei :

În conformitate cu H.C.M. nr. 68/1970 (republicată în Buletinul Oficial I nr. 13 din 1 februarie 1972) constituie contravenție :

— angajarea, menținerea sau trecerea în funcția de gestionar sau de control financiar a unei persoane care are antecedente penale ce duc, potrivit legii, la interzicerea ocupării unei asemenea funcții, sau care a fost obligată, prin hotărîre judecătorească definitivă, la plata impozitului prevăzut de Legea nr. 18/1968 privind controlul prove-

Scanned with OKEN Scanner

nienţei unor bunuri ale persoanelor fizice, care nu au fost dobîndite în mod licit — amendă de la 1.000—2.000 lei ;

— angajarea, menţinerea sau trecerea în funcţia de gestionar a unei persoane care nu îndeplineşte condiţiile legale privitoare la vîrstă, studii sau stagiu — amendă de la 400—800 lei ;

— angajarea sau trecerea în funcţia de gestionar sau de control financiar a unei persoane fără să se fi obţinut în prealabil de la organele miliţiei relaţii scrise cu privire la antecedentele penale ale acesteia, ori dacă a fost obligată, prin hotărîre judecătorească definitivă, la plata impozitului prevăzut de Legea nr. 18/1968 — amendă de la 400—800 lei ;

— angajarea sau trecerea în funcţia de gestionar a unei persoane fără o dovadă eliberată, în condiţiile legii, de organizaţia socialistă în care a fost anterior încadrată, din care să rezulte dacă a produs pagube avutului obştesc, natura acestora şi dacă ele au fost acoperite — amendă de la 400—800 lei ;

— neluarea măsurilor legale pentru constituirea garanţiilor şi pentru reţinerea ratelor la termen şi în cuantumul legal — amendă de la 400—800 lei ;

— nerecuperarea din garanţiile în numerar, în condiţiile legii, a pagubelor produse în gestiuni — amendă de la 200—500 lei ;

— predarea-primirea unei gestiuni fără respectarea condiţiilor legale — amendă de la 400—800 lei ;

— neefectuarea inventarierilor la termenele şi în condiţiile legale, ori neînregistrarea minusurilor sau plusurilor în gestiuni — amendă de la 400—800 lei ;

— neluarea măsurilor pentru începerea verificării cazurilor de depreciere, degradare sau distrugere de bunuri din gestiune, în termen de 3 zile de la data sesizării — amendă de la 400—800 lei.

● **Cu privire la paza bunurilor.** Potrivit art. 21 din Decretul nr. 303/1972 (Buletinul Oficial I nr. 83 din 2 august 1972), constituie contravenţie la normele privind paza, următoarele fapte, dacă nu sînt săvîrşite în astfel de condiţii încît, potrivit legii penale, să fie considerate infracţiuni :

— neîntocmirea planului de pază, precum şi neîndeplinirea sarcinilor ce revin organizaţiilor socialiste din acest plan, de către cel care are această îndatorire ; dacă pentru îndeplinirea sarcinilor ce revin organizaţiilor socialiste din planul de pază era necesară o anume însărcinare care nu a fost dată, contravenţia se consideră că a fost săvîrşită de conducătorul organizaţiei socialiste care trebuia să dea însărcinarea : amendă de la 400—1.000 lei ;

— neîntreţinerea în stare de funcţionare a mijloacelor destinate transportului valorilor sau bunurilor prevăzute la art. 7 alin. 1 sau

Scanned with OKEN Scanner

neamenajarea acestora în condiţii care să asigure securitatea obiectivelor păzite ori a transportului : amendă de la 400—1.000 lei ;

— neluarea măsurilor ca persoana care transportă sume de bani sau alte valori să fie însoţită de o altă persoană din cadrul organizaţiei socialiste sau de un paznic, potrivit art. 8 : amendă de la 400—1.000 lei ;

— încadrarea sau menţinerea în funcţie a personalului de pază cu încălcarea prevederilor art. 11 sau fără acordul organului local al Ministerului de Interne : amendă de la 400—1.000 lei ;

— intrarea oricărei persoane în incinta unei organizaţii socialiste cu încălcarea dispoziţiilor stabilite în acest scop : amendă de la 200—400 lei ;

— neîndeplinirea obligaţiilor prevăzute în art. 13 sau art. 28 alin. 1 ; absentarea de la serviciul de pază sau părăsirea serviciului de către paznici fără motive temeinice, ori neanunţarea în prealabil despre absentarea sau părăsirea serviciului de pază chiar şi atunci cînd aceasta se produce din motive temeinice : amendă de la 200—400 lei ;

— necomunicarea de către paznici, organelor competente, a faptelor prin care s-au produs pagube bunurilor păzite, de îndată ce au luat cunoştinţă de producerea acestora : amendă de la 200—400 lei.

● **Cu privire la normele de prevenire şi stingere a incendiilor.** În conformitate cu H.C.M. nr. 2285 din 15 decembrie 1969 (Buletinul Oficial I nr. 150 din 24 decembrie 1969) constituie contravenţie la normele de prevenire şi stingere a incendiilor următoarele fapte (menţionăm pe cele ce pot interesa unităţile economice de stat şi angajaţii acestora) :

— proiectarea sau executarea oricăror construcţii ori instalaţii fără respectarea prevederilor normativelor privind proiectarea şi executarea construcţiilor instalaţiilor din punct de vedere al prevenirii incendiilor — amendă de la 1.000—3.000 lei ;

— nerespectarea normelor de prevenire şi stingere a incendiilor stabilite prin instrucţiuni emise de ministere şi celelalte organe centrale, dacă fapta nu constituie o altă contravenţie prevăzută în prezenta hotărîre — amenă de la 1 000—3.000 lei ;

— nestabilirea necesarului pentru dotarea cu instalaţii maşini, utilaje, aparate, produse chimice şi alte materiale şi accesorii pentru prevenirea şi stingerea incendiilor, potrivit dispoziţiilor legale, ori neluarea măsurilor de procurare a acestora cînd sînt create condiţii prin planurile de investiţii, aprovizionare sau financiare — amendă de la 800—1.500 lei ;

— proiectarea, fără acordul Ministerului de Interne, a utilajelor şi materialelor tehnice, specifice pentru combaterea incendiilor, ori

Scanned with OKEN Scanner

fabricarea de asemenea utilaje sau materiale neomologate sau cu nerespectarea caracteristicilor tehnice ale produselor omologate — amendă de la 1.000—3.000 lei ;

— nerespectarea normelor de prevenire şi stingere a incendiilor, referitoare la amplasarea şi folosirea maşinilor, utilajelor şi instalaţiilor necesare producţiei — amendă de la 800—1.500 lei ;

— executarea de către persoane fizice a oricărei construcţii sau instalaţii fără respectarea prevederilor normativelor privind proiectarea şi executarea construcţiilor şi instalaţiilor din punct de vedere al prevenirii incendiilor — amendă de la 800—1.500 lei ;

— împiedicarea sau oprirea organelor de pompieri ale Ministerului de Interne de a-şi exercita atribuţiile de control la organizaţiile socialiste sau la persoanele fizice, cu privire la respectarea normelor de prevenire şi stingerea incendiilor — amendă de la 500—1.000 lei ;

— neorganizarea formaţiilor civile de pompieri la organizaţii socialiste şi în localităţi ; neluarea măsurilor pentru asigurarea instruirii acestor formaţii potrivit programului difuzat de organele de pompieri ale Ministerului de Interne, sau oprirea membrilor formaţiilor civile de pompieri de a participa la şedinţele de instruire — amendă de la 500—1.000 lei :

— neorganizarea comisiilor tehnice pentru prevenirea şi stingerea incendiilor la acele organizaţii economice, întreprinderi, instituţii de stat şi organizaţii cooperatiste, a căror activitate necesită o permanentă supraveghere pentru prevenirea incendiilor, neîntocmirea sau neîndeplinirea la aceste unităţi a planului de măsuri pentru prevenirea incendiilor, ori neîntocmirea planului operativ de stingere a incendiilor : amendă de la 500—1000 lei ;

— neorganizarea alarmării în caz de incendiu, în organizaţiile economice, întreprinderi, instituţii, organizaţii cooperatiste şi localităţi ; neexecutarea exerciţiilor de alarmare şi stingere în cadrul planului stabilit — amendă de la 300—800 lei ;

— neadăpostirea, neîntreţinerea în stare de funcţionare sau blocarea în aşa fel încît să nu poată fi folosite în caz de incendiu a instalaţiilor, maşinilor, utilajelor şi materialelor de prevenire şi stingere a incendiilor, ori exploatarea acestora în alte scopuri decît cele pentru care sînt destinate — amendă de la 100—1500 lei ;

— neaducerea la cunoştinţa unităţilor de pompieri ale Ministerului de Interne, cu 30 zile înainte, despre începerea lucrărilor de construcţii şi instalaţii, precum şi cu 3 zile înainte, despre darea în exploatare în întregime sau parţial, provizoriu sau definitiv, a lucrărilor executate — amendă de la 200—400 lei ;

— neorganizarea sau neîntreţinerea în bune condiţii a căilor de acces pe teritoriul ce aparţine organizaţiei socialiste, ori blocarea

Scanned with OKEN Scanner

căilor de acces în interiorul secţiilor, atelierelor, depozitelor şi în alte asemenea încăperi încît să nu poată fi folosite în caz de incendiu — amendă de la 200—400 lei ;

— neexecutarea sau neîntreţinerea în bună stare, potrivit normelor în vigoare, a bazinelor, rampelor de alimentare, hidranţilor şi surselor de apă pentru stingerea incendiilor sau blocarea acestora în aşa fel încît să nu poată fi folosite în caz de incendiu — amendă de la 800—1500 lei ;

— angajarea sau menţinerea în funcţie a personalului neautorizat pentru mînuirea aparatelor de proiecţie cinematografice — amendă de la 500—1000 lei ;

— angajarea, transferarea sau desfacerea contractului de muncă a şefilor formaţiilor civile de pompieri, ori a personalului special angajat în ministere şi celelalte organe centrale de stat şi obşteşti pentru îndeplinirea de atribuţii privind prevenirea şi stingerea incendiilor, fără avizul organelor de pompieri ale Ministerului de Interne ; folosirea pompierilor angajaţi în alte activităţi decît cele privind prevenirea şi stingerea incendiilor — amendă de la 200—400 lei ;

— neluarea măsurilor pentru asigurarea participării şefilor formaţiilor civile de pompieri la cursurile şi instructajele organizate de Ministerul de Interne ; neinstruirea întregului personal din obiective cu privire la normele de prevenire şi stingere a incendiilor — amendă de la 300—800 lei ;

— neluarea măsurilor pentru asigurarea condiţiilor corespunzătoare prevenirii şi stingerii incendiilor la transportul, depozitarea, păstrarea, manipularea sau întrebuinţarea materialelor inflamabile, neluarea măsurilor pentru etichetarea sau afişarea pe fiecare ambalaj care conţine materiale ori substanţe inflamabile, a prescripţiilor de folosire a lor ori a indicaţiilor în legătură cu pericolul producerii de incendii — amendă de la 500—1000 lei ;

— nerespectarea dispoziţiilor legale referitoare la aşezarea, stivuirea sau depozitarea materialelor ori a materiilor prime, semifabricate sau finite ori a combustibilului, deşeurilor sau a altor asemenea bunuri care prin modul lor de aşezare pot crea pericol de incendiu ori împiedica sau îngreuia acţiunea de intervenţie în caz de incendiu — amendă de la 500—1000 lei ;

— folosirea remizelor de pompieri în alt scop decît acela pentru care au fost destinate — amendă de la 300—800 lei ;

— nerespectarea prevederilor normativelor referitoare la ignifugarea materialelor combustibile — amendă de la 500—100 lei ;

— neluarea măsurilor pentru asigurarea condiţiilor corespunzătoare cu privire la evacuarea oamenilor şi bunurilor în caz de incendiu — amendă de la 300 la 800 lei ;

Scanned with OKEN Scanner

— neîntocmirea sau neafişarea la locuri vizibile, în fiecare secţie, atelier, depozit sau alt loc de muncă din organizaţiile socialiste, a normelor de prevenire şi stingere a incendiilor, stabilite în instrucţiunile de prevenire şi stingere a incendiilor emise de ministere sau alte organe centrale — amendă de la 200—400 lei ;

— ţinerea sau păstrarea la locul de muncă a substanţelor sau materialelor inflamabile în cantităţi mai mari decît cele stabilite prin dispoziţii legale — amendă de la 300—800 lei ;

— scoaterea prin planşee din materiale combustibile a ţevilor de eşapament ale motoarelor cu ardere internă, fără a fi izolate prin pereţi incombustibili — amendă de la 500—1000 lei ;

— folosirea instalaţiilor sau aparatelor de încălzit, iluminat sau forţă motrică, cum sînt instalaţiile de gaze naturale sau gaze lichefiate (aragaz) rişeuri şi fiare de călcat, radiatoare sau maşini electrice de gătit ori încălzit sau alte asemenea aparate, dacă sînt defecte şi prezintă pericol de incendiu — amendă de la 100—300 lei ;

— lăsarea fără supraveghere a focurilor aprinse cuptoare, sobe şi cazane de calorifer, precum şi a lămpilor de gătit, sau iluminat, dacă prezintă pericol de incendiu — amendă de la 100—300 lei ;

— mînuirea şi transportul buteliilor de gaze lichefaite, fără luarea măsurilor de protecţie împotriva lovirii, căderii sau deformării lor ; folosirea buteliilor de gaze lichefiate fără regulator de presiune, cu garnituri deteriorate, cu furtun de cauciuc prezentînd porozităţi, crăpături sau lărgiri la capete — amendă de la 200—400 lei ;

— păstrarea buteliilor de gaze lichefiate în încăperi cu surse de încălzire cu flacără deschisă ori sub acţiunea directă a razelor solare sau în apropierea surselor de încălzire fără flacără deschisă (conducte, radiatoare şi altele asemenea), la o distanţă mai mică de 1 m, cînd sursele de încălzire sînt izolate termic, şi la mai puţin de 2 m cînd nu sînt izolate termic ; încălzirea buteliilor de gaze lichefiate cu apă caldă, flacără deschisă sau alt mijloc ori folosirea lor în altă poziţie decît cea verticală — amendă de la 200—400 lei ;

— construirea de boxe din lemn la podurile imobilelor, caselor de scări ori folosirea unor astfel de boxe pentru bucătării sau spălătorii ; depozitarea de materiale lemnoase, furaje sau alte materiale combustibile în boxe de lemn construite în podurile caselor — amendă de la 200—400 lei ;

— necurăţirea coşurilor sau curăţirea în condiţii necorespunzătoare ori neîntreţinerea lor în bună stare de folosire — amendă de la 100—300 lei ;

— trecerea coşurilor din metal prin planşeele, tavanele sau acoperişurile din material combustibil ale clădirilor, folosirea coşurilor din zid, a coşurilor din prefabricate din beton aramat şi a coşurilor

Scanned with OKEN Scanner

de tip termofor, neizolate față de elementele combustibile ale planșeelor (tavanelor) și acoperișurilor ; montarea în încăperi a burlanelor cu o lungime mai mare de 10 m. sau cu mai mult de trei coturi ; racordarea burlanelor la canale de ventilație, scoaterea burlanelor prin ferestre sau pe sub streșini fără să fie izolate de părțile combustibile ale clădirii — amendă de la 300—800 lei ;

— executarea lucrărilor de sudură ori a altor lucrări, cum sînt tăierea sau lipirea metalelor ori încălzirea motoarelor sau conductelor la care se folosește flacără deschisă, fără respectarea normelor pentru prevenirea incendiilor — amendă de la 200—400 lei ;

— fumatul în depozite, garaje, grajduri, poduri, magazii, săli de spectacole sau în orice alte asemenea locuri unde există pericol de incendiu, în afară de spațiile destinate acestui scop — amendă de la 300—800 lei ;

— nerespectarea măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor, consemnate în procesele-verbale întocmite de organele de pompieri ale Ministerului de Interne, de către cei care au această obligație — amendă de la 500—1000 lei ;

— neaducerea la îndeplinire în termenele stabilite a măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor, prevăzute în procesele-verbale de control încheiate de organele tehnice ale ministerelor și celorlalte organe centrale, care au sarcini pe linia prevenirii și stingerii incendiilor — amendă de la 300—800 lei ;

— neaducerea la cunoștința organelor de pompieri ale Ministerului de Interne, în termen de 24 ore, a incendiilor din organizații economice, întreprinderi, instituții, organizații cooperatiste și localități, care nu au fost stinse de aceste organe — amendă de la 200—400 lei ;

— neluarea măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor în raza lor de activitate, de către întreprinderile, instituțiile de stat, organizațiile obștești și persoanele fizice care îndeplinesc o activitate în pădure — amendă de la 500—1000 lei ;

— neinstruirea cu privire la prevenirea și stingerea incendiilor, de către unitățile organizațiilor socialiste care execută în păduri exploatări sau orice alte lucrări sau activități, a muncitorilor înainte de a-i introduce în pădure, sau neorganizarea lor în echipe de prevenire și stingere a incendiilor înainte de începerea lucrului — amendă de la 200—400 lei ;

● **Cu privire la angajări.** Potrivit art. 22 din Decretul nr. 158/1970 (Buletinul Oficial I nr. 59 din 8 iunie 1970) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2000 la 8000 lei, pentru fiecare caz în parte, următoarele fapte :

— refuzul organizației socialiste de a încadra un absolvent repartizat într-unul din posturile stabilite pe baza cererii acestei unități;

Scanned with OKEN Scanner

— angajarea de către organizația socialistă a unui absolvent ce nu i-a fost repartizat ori a unuia ce nu a efectuat stagiul în unitatea unde a fost repartizat.

În conformitate cu art. 1 din H.C.M. nr. 68/1970 (republicată în 1972) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100—400 lei : angajarea de salariați fără a se înscrie în evidențele organizației socialiste datele referitoare la locul nașterii și la domiciliul lor, sau fără ca aceștia să fi prezentat nota de lichidare eliberată de ultima unitate la care au funcționat.

● **Cu privire la angajarea în muncă a străinilor.** Constituie contravenție conform Legii nr. 25/1969 (republicată în Buletinul Oficial I nr. 57 din 18 mai 1972) următoarele fapte, dacă nu sînt săvîrșite în astfel de condiții încît, potrivit legii penale, sînt considerate infracțiuni :

— neanunțarea în termen de 5 zile de către unități la organele locale ale M.A.I. a angajărilor, transferărilor și a încetării contractelor de muncă ale străinilor, sancțiunea fiind amendă între 200—500 lei, art. 32 lit. c, coroborat cu art. 24).

— angajarea în muncă a unor străini veniți în România pentru o ședere temporară în scop personal ori aflați în tranzit pe teritoriul român se sancționează cu amendă de la 300—1000 lei (art. 32 lit. d coroborat cu art. 25) ;

— angajarea unor străini în aparatul organelor puterii de stat în unitățile Ministerului de Interne și M.F.A., în celelalte organe ale administrației de stat, în organele judecătorești sau ale procuraturii (amendă 300—1000 lei potrivit art. 32 lit. d coroborat cu art. 23 al. I) :

— angajarea fără acordul Ministerului de Interne a străinilor în instituții, întreprinderi sau organizații economice de stat ori obștești cu excepția acelora care prezintă importanță pentru apărarea și securitatea statului se sancționează cu amendă de la 300—1000 lei (art. 32 lit. d coroborat cu art. 23 al. II).

● **Privind folosirea muncii la domiciliu.** Potrivit H.C.M. nr. 1956/1970 (Buletinul Oficial I nr. 1 din 4 ianuarie 1971) constituie contravenție : folosirea de muncă salariată de către persoanele care au încheiat contracte privind munca la domiciliu (atît contracte de executare de lucrări cît și contracte de muncă) și se sancționează cu amendă de la 200 la 1000 lei.

● **Cu privire la protecția muncii.** Potrivit H.C.M. nr. 2494/1969 (Buletinul Oficial I nr. 158 din 31 decembrie 1969) constituie contravenție :

— nerespectarea normelor de protecție a muncii la proiectarea,

executarea şi amplasarea construcţiilor, agregatelor, maşinilor, utilajelor, instalaţiilor şi dispozitivelor ;

— darea în exploatare fără recepţie sau menţinerea în funcţiune, totală sau parţială, a construcţiilor, agrementelor, maşinilor, utilajelor, instalaţiilor, dispozitivelor şi verificatoarelor noi sau reparate, precum şi introducerea unor noi procese tehnologice, care nu corespund normelor de protecţie a muncii ;

— importul unor agregate, maşini, utilaje, instalaţii, dispozitive ori introducerea unor procese tehnologice din alte ţări, care nu corespund normelor de protecţie a muncii din Republica Socialistă România, sau punerea în funcţiune a acestora ;

— utilizarea în mod necorespunzător a instalaţiilor de iluminat ; folosirea tensiunilor periculoase de iluminat de construcţie specială, pentru iluminarea locurilor de muncă de la suprafaţă sau a excavaţiilor subterane unde există pericole de incendii sau explozii ;

— omologarea de agregate, maşini, utilaje, instalaţii şi dispozitive fără a corespunde normelor şi dispozitivelor legale de protecţie a muncii, introducerea lor în fabricaţie astfel omologate sau neomologate, precum şi introducerea unor metode noi de exploatare a zăcămintelor de substanţe minerale utile, neavizate şi neaprobate de organele competente ;

— neîntocmirea documentaţiilor tehnice pentru executarea lucrărilor miniere care necesită măsuri speciale de siguranţă (exploatarea pilierilor de siguranţă a unor straturi subminate sau a zonelor cu pericol de erupţii de apă, gaze sau material mărunt ; lucrări de redeschidere a unor mine sau sectoare) ;

— neasigurarea sau nerespectarea în locurile de muncă din subteran a măsurilor privind prevenirea sau combaterea incendiilor, autoaprinderilor, exploziilor şi erupţiilor, precum şi folosirea focurilor deschise şi fumatul în locurile unde acestea sînt interzise. Săvîrşirea unor asemenea contravenţii în locurile de muncă la suprafaţă se sancţionează potrivit hotărîrii privind paza contra incendiilor ;

— neluarea măsurilor de protecţie a muncii privind depozitarea, transportul, manipularea sau utilizarea materialelor toxice, corosive, inflamabile, explozive sau radioactive, ori a deşeurilor rezultate.

Pentru toate aceste contravenţii sancţiunea este — amenda de la 1000—3000 lei ;

— producerea, importul sau punerea în circulaţie a unor echipamente de protecţie şi de lucru care nu sînt avizate de Ministerul Muncii, sau fără respectarea avizului acestuia ;

— neluarea sau nerespectarea măsurilor de protecţie a muncii cu privire la executarea unor lucrări speciale, la înălţime, în medii nocive, în aer comprimat sau rarefiat, cu utilizarea de substanţe sau

Scanned with OKEN Scanner

procese tehnologice noi, precum şi neintroducerea de programe pentru lucrări speciale care impun luarea de măsuri suplimentare de protecţie a muncii ;

— neluarea sau nerespectarea măsurilor de siguranţă prevăzute în normele de protecţie a muncii şi în alte dispoziţii normative, la executarea săpăturilor la suprafaţa solului, a excavaţiilor subterane, forajelor şi altor lucrări asemănătoare, precum şi neluarea măsurilor pentru prevenirea alunecărilor de teren ;

— neîndeplinirea măsurilor de protecţie a muncii pentru asigurarea exploatării fără pericole a instalaţiilor de sudare, a recipientelor — butelii cu gaze comprimate sau lichifiate —, a lămpilor de benzină, a instalaţiilor mecanice sub presiune, a conductelor prin care circulă fluide sub presiune şi a altor asemenea instalaţii sau aparate ;

— nerespectarea normelor de protecţie a muncii pentru menţinerea în stare de bună funcţionare şi fără pericole de accidente, a agregatelor, maşinilor, utilajelor, instalaţiilor şi dispozitivelor de protecţie a muncii, precum şi a normelor privind revizuirea periodică ori repararea la timp a acestora ;

— neluarea măsurilor de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor prin electrocutare, la executarea, exploatarea, întreţinerea şi repararea instalaţiilor şi echipamentelor electrice, precum şi a măsurilor pentru prevenirea efectelor electricităţii statice şi a descărcărilor atmosferice ;

— neasigurarea funcţionării în condiţii de securitate a mijloacelor de transport şi de ridicat, cum sînt autovehiculele — în incinta unităţii sau pe trasee în afara drumurilor publice —, locomotivele, vagoanele, vagonetele, tractoarele moto-drezine, transbordoarele, macaralele şi altele, precum şi a mecanismelor şi dispozitivelor aferente ;

— neîntocmirea sau neţinerea la curent a planurilor topografice miniere, a schemelor de aeraj, precum şi a evidenţelor aerajului minier ;

— nedeterminarea conţinutului de gaze sau pulberi de mină în exploatările miniere şi neîntocmirea documentaţiilor cu privire la clasificarea minelor din punct de vedere al emanaţiilor de gaze sau al locurilor de muncă în funcţie de conţinutul în bioxid de siliciu ;

— livrarea sau depozitarea produselor toxice, corosive, inflamabile, explozive sau radioactive, în ambalaje necorespunzătoare, neetichetate, precum şi neindicarea pe acestea a pericolului ce-l prezintă şi a măsurilor de securitate ce trebuie respectate ;

— încălcarea dispoziţiilor legale referitoare la declararea, cercetarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, precum şi a dispoziţiilor referitoare la asigurarea şi utilizarea fondurilor de protecţie a muncii ;

Scanned with OKEN Scanner

— efectuarea de transporturi manuale sau mecanizate în lucrări miniere cu gabarit necorespunzător ;

— neaplicarea parametrilor stabiliţi în proiectele metodelor de exploatare şi nerevizuirea documentaţiilor tehnice privind susţinerea lucrărilor miniere la fiecare schimbare a condiţiilor de zăcămînt. Aceste contravenţii se sancţionează cu amenda de la 500—1 000 lei.

— neîngrădirea cu balustrade a golurilor, săpăturilor, fundaţiilor, fîntînilor părăsite, puţurilor şi iluminatoarelor sau neinstalarea grătarelor la suitori ; neîngrădirea sau nesemnalizarea gropilor şi a cavităţilor mari create de la suprafaţa solului în urma prăbuşirii şi surpării excavaţiilor subterane, a bazinelor, şanţurilor, excavaţiilor subterane părăsite sau închise şi a altora asemenea ;

— neprevederea sau neutilizarea dispozitivelor de protecţie la organele de maşini în mişcare, precum şi neasigurarea închiderii accesului la instalaţiile cu funcţionare nesupravegheată ce prezintă pericol de accidentare ;

— neluarea de măsuri tehnice şi organizatorice pentru reducerea sub limitele admise a radiaţiilor calorice, zgomotelor şi vibraţiilor sau neluarea măsurilor tehnice şi organizatorice pentru protejarea angajaţilor faţă de efectul nociv al radiaţiilor calorice, zgomotelor şi vibraţiilor de la locul de muncă ;

— neprevederea iluminatului de siguranţă — pentru cazuri de avarie sau evacuare — la locurile de muncă de la suprafaţă, stabilite prin actele normative în vigoare, precum şi neasigurarea iluminatului de siguranţă fix şi portativ din subteran, corespunzător categoriei în care este clasificată mina din punct de vedere al prezenţei şi debitului de metan ;

— neluarea măsurilor de protecţie a muncii privitoare la munca prestată în locuri cu condiţii deosebite de muncă, precum şi încălcarea dispoziţiilor legale privind condiţiile de muncă ale tinerilor şi femeilor, timpul de lucru şi timpul de odihnă.

Contravenţiile de mai sus se sancţionează cu amendă de la 300—800 lei ;

— nesesizarea organelor competente asupra pericolului de accidentare pe care-l prezintă starea de degradare a clădirilor şi anexelor acestora în care se desfăşoară activităţi economice, administrative, sanitare sau social-culturale, precum şi neluarea de măsuri imediate pentru înlăturarea lui prin lucrări de întreţinere sau reparare ;

— nerespectarea măsurilor de protecţie a muncii cu privire la depozitarea şi stivuirea materiilor prime, produselor finite, semifabricatelor şi ambalajelor ;

— nerespectarea normelor de protecţie a muncii privind organizarea, efectuarea şi supravegherea operaţiilor de încărcare, descăr-

care și transport al agregatelor, mașinilor, utilajelor, pieselor, materialelor și produselor de orice fel ;

— nerespectarea măsurilor de protecție a muncii cu privire la transportul de persoane și materiale în incinta unității sau pe trasee din afara drumurilor publice ;

— încredintarea sau permiterea executării, respectiv conducerii sau supravegherii, lucrărilor ori agregatelor, mașinilor, utilajelor, instalațiilor și dispozitivelor, precum și a manipulării materialelor explozive sau a substantelor radioactive, de către persoane necalificate în meseria respectivă sau neautorizate ;

— nerespectarea normelor de protecție a muncii în timpul curățirii, întreținerii sau reparării agregatelor, mașinilor, utilajelor, instalațiilor și dispozitivelor ;

— nesemnalizarea pericolelor în vederea avertizării persoanelor care-și desfășoară activitatea în mod obișnuit sau ocazional în locurile și zonele periculoase, prin tăblii, indicatoare de securitate standardizate sau prin alte mijloace luminoase sau acusitice, ori distrugerea acestora ;

— nerespectarea măsurilor de protecție a muncii privind organizarea locurilor de muncă, întreținerea și marcarea căilor de acces din interiorul și exteriorul secțiilor ori sectoarelor, întreținerea căilor de transport, circulație și aeraj din subteran, precum și blocarea acestora sau a trecerilor ;

— nerespectarea obligațiilor privind acordarea echipamentului de protecție și de lucru, corecta folosire, păstrare, întreținere, denocivizare și reparare a acestuia ;

— neefectuarea instructajului de protecție a muncii sau efectuarea acestuia în mod necorespunzător, precum și necompletarea sau completarea neconformă a fișelor de instructaj ;

— neîntocmirea sau neafișarea instrucțiunilor de aplicare a unor norme de protecție a muncii specifice legale ;

— nerespectarea măsurilor de protecție a muncii cu privire la interdicția pe vagonete, cărucioare sau benzi de transport în zonele de lucru miniere interzise, inclusiv în porțiunile din galeriile electrificate ;

— nerespectarea normelor de protecție a muncii cu privire la desfundarea rostogoalelor.

Abaterile de mai sus sînt sancționate cu amenda de la 200—500 lei ;

— nerespectarea prevederilor privind propaganda protecției muncii, neasigurarea sau neutilizarea mijloacelor de propagandă cum sînt afișele, panourile, pliantele și altele, precum și distrugerea sau avarierea acestora ;

Scanned with OKEN Scanner

— dotarea sau folosirea de scule care nu corespund normelor de protecţie a muncii ;

— folosirea necorespunzătoare sau neîntreţinerea utilajelor, aparaturii, sculelor, dispozitivelor sau verificatoarelor, precum şi solicitarea acestora, în procesele tehnologice, peste limita de rezistenţă admisă ;

— neutilizarea dispozitivelor speciale şi neluarea măsurilor respective de protecţie la scoaterea şi punerea curelelor de transmisise, la ungerea, reglarea, verificarea agregatelor, maşinilor, utilajelor şi instalaţiilor, în timpul funcţionării lor ;

— schimbarea fără autorizaţie a destinaţiei instalaţiilor de ridicat şi transportat, cum sînt macaralele ascensoarele, podurile rulante, transbordoarele, autovechiculele locomotivele şi altele dacă prin aceasta se creează pericol de accidentare ;

— avarierea sau îndepărtarea dispozitivelor de protecţie de pe agregate, maşini, utilaje şi instalaţii precum şi omiterea montării lor ;

— nefolosirea dispozitivelor şi echipamentului de protecţie şi de lucru prevăzute în normele şi normativele în vigoare sau întrebuinţarea acestora în alte scopuri ;

— neluarea măsurilor pentru instalarea şi funcţionarea de hidranţi şi puncte de alimentare cu apă potabilă ;

— nerespectarea dispoziţiilor legale privind întocmirea şi trimiterea în termen a rapoartelor, datelor şi dărilor de seamă în legătură cu situaţia privind protecţia muncii ;

— nerespectarea normelor de protecţie a muncii cu privire la copturirea fronturilor de lucru din subteran, respectiv la rînguirea fronturilor din cariere (exploatări miniere la zi) ;

— nerespectarea prevederilor monografiilor de armare la susţinerea lucrărilor miniere din subteran. Amendă de la 100—300 lei pentru toate contravenţiile sus arătate.

Dorim să evidenţiem că în afara contravenţiilor reglementate prin actele normative enumerate în acest capitol — pe care le considerăm că sînt de o mai frecventă aplicabilitate — mai sînt o serie de acte normative care prevăd de asemenea contravenţii. Pe acestea numai le enumerăm :

— Decretul nr. 504/1957 în domeniul băuturilor alcoolice ;

— Decretul nr. 210/1960 în domeniul regimului mijloacelor de plată străine, metalelor preţioase şi pietrelor preţioase ;

Scanned with OKEN Scanner

— Decretul nr. 329/1966 în domeniul călătoriei cu trenul ;

— Decretul nr. 887/1967 în domeniul prevenirii poluării apelor mării de către nave maritime ;

— Legea nr. 12/1968 în domeniul apărării, conservării şi folosirii terenurilor agricole ;

— Legea nr. 19/1968 în domeniul exercitării meseriilor de către meşteşugari în ateliere proprii ;

— H.C.M nr. 2490/1969 în domeniul amplasării şi autorizării construcţiilor, reparării şi desfiinţării lor ;

— H.C.M. nr. 2495/1969 în domeniul executării lucrărilor edilitare în zona pieţelor şi drumurilor publice ;

— H.C.M. nr. 2491/1969 în domeniul producerii, transportului, distribuţiei şi utilizării energiei ;

— H.C.M. nr. 2493/1969 în domeniul utilizării produselor petroliere şi gazelor ;

— H.C.M. nr. 2488/1969 în domeniul măcinişului, cumpărarea şi circulaţia unor produse agricole ;

— H.C.M. nr. 2503/1969 în domeniul regulilor de comerţ ;

— H.C.M. nr. 2505/1969 în domeniul pescuitului şi producţiei fondului piscicol ;

— H.C.M. nr. 2487/1969 în domeniul serviciilor de poştă şi telecomunicaţiilor ;

— H.C.M. nr. 2492/1969 în domeniul sanitar-veterinar şi zootehnic ;

— H.C.M. nr. 2497/1969 în domeniul ocrotirii lucrărilor de îmbunătăţiri funciare ;

— H.C.M. nr. 2498/1969 în domeniul protecţiei plantelor cultivate şi a pădurilor ;

— H.C.M. nr. 2496/1969 în domeniul apelor ;

— H.C.M. nr. 2506/1969 în domeniul igienii şi combaterii bolilor transmisibile ;

— H.C.M. nr. 2595/1969 în domeniul învăţămîntului de cultură generală ;

— H.C.M. nr. 2501/1969 în domeniul apărării, conservării şi folosirii terenurilor agricole ;

— H.C.M. nr. 2290/1969 în domeniul regimului actelor de stare civilă ;

Scanned with OKEN Scanner

— H.C.M. nr. 2509/1969 în domeniul regimului materiilor explozive în economie ;

— H.C.M. nr. 2284/1969 în domeniul evidenței stațiilor de radioemisie ;

— H.C.M. nr. 2288/1969 în domeniul regimului multiplicatoarelor, al materialelor necesare reproducerii scrierilor și al ștampilelor și sigiliilor fără stemă ;

— H.C.M. nr. 2500/1969 în domeniul producției, vînzării, circulației și desfacerii băuturilor alcoolice ;

— Decretul nr. 678/1969 în domeniul regimului de pază a frontierei de stat ;

— H.C.M. nr. 899/1970 în domeniul regimului produselor și al substanțelor stupefiante ;

— Decretul nr. 156/1970 privind regimul pașapoartelor ;

— Decretul nr. 153/1970 în domeniul regulilor de convieţuire socială, ordinea și liniștea publică ;

— Legea nr. 4/1970 în domeniul organizării producției și a muncii în agricultură ;

— H.C.M. nr. 1369/1971 în domeniul regimului armelor și muniţiilor ;

— H.C.M. nr. 342/1971 în domeniul protecției muncii ;

— Legea nr. 5/1971 în domeniul actelor de identitate și schimbarea domiciliului și a reședinței ;

— Legea nr. 6/1971 în domeniul regimului vamal ;

— Legea nr. 8/1971 în domeniul pajiștilor, loturilor zootehnice și semincer ;

— H.C.M. nr. 780/1972 în domeniul semințelor și a materialului săditor ;

— Legea nr. 14/1972 în domeniul organizării apărării naționale ;

— Legea nr. 5/1973 în domeniul administrării fondului locativ și reglementarea raporturilor dintre proprietari și chiriași ;

— Legea nr. 9/1973 în domeniul protecției mediului înconjurător ;

— Legea nr. 12/1973 în domeniul tarifului vamal de import ;

— Decret nr. 282/1973 în domeniul certificării calității produselor, lucrărilor și serviciilor ;

— Decret nr. 380/1973 în domeniul achiziționării de piei ;

Scanned with OKEN Scanner

— H.CM. nr. 276/1973 în domeniul valorificării resurselor de anvelope și camere de aer uzate ;

— H.C.M. nr. 566/1973 în domeniul organizării producerii și folosirii raționale a resurselor de nutreturi ;

— H.C.M. nr. 920/1973 în domeniul silvic ;

— Decret nr. 542/1973 în domeniul avizării documentelor tehnico-economice pentru investiții ;

— H.C.M. nr. 1250/1973 în domeniul reglementării regimului dărilor de seamă statistice de stat și departamentale ;

— Decret nr. 692/1973 în domeniul registrului agricol ;

— Decret nr. 686/1973 în domeniul asigurării calității produselor provenite din import.

3. CONSTATAREA CONTRAVENȚIEI ȘI APLICAREA SANCȚIUNII — CĂI DE ATAC

3.1. **CONSTATARE.** Constituind o împrejurare de fapt, contravenția trebuie constatată în momentul în care are loc. Constatarea se face printr-un proces-verbal întocmit de organele competente și semnat de autorul abaterii, iar în caz de refuz de către o altă persoană prezentă ce are calitatea de martor. Nu este îngăduită stabilirea și dovedirea contravenției ulterior săvîrșirii sale și nici nu este admisă folosirea altor probatorii.

Procesul verbal cuprinde în mod obligatoriu următoarele elemente : data și locul unde este încheiat, autorul contravenției, domiciliul, ocupația și locul de muncă al acestuia, descrierea abaterii, momentul săvîrșirii acesteia. norma de drept încălcată, menționarea sancțiunii, numele și funcția agentului constatator, semnătura sa și a autorului. Dacă acesta din urmă refuză a semna, este necesar ca un martor să confirme prin semnătura proprie aceste împrejurări.

Potrivit prevederilor legale, nu se va proceda la încheierea procesului verbal constatator al contravenției în cazurile în care autorul plătește pe loc jumătate din minimul amenzii.

Lipsa din procesul verbal a mențiunilor privind numele și prenumele contravenientului, fapta săvîrșită și data comiterii acesteia

Scanned with OKEN Scanner

sau a semnăturii agentului constatator, atrage nulitatea procesului verbal. Nulitatea se constată şi din oficiu. Elementele sus-menţionate sînt esenţiale spre deosebire de celelalte care sînt obligatorii dar a căror lipsă nu duce la nulitatea actului.

● Aplicarea sancţiunii este reglementată în mod diferit în actele normative respective. Uneori se prevede că agentul constatator are competenţa de a aplica şi sancţiunea.

Alte acte normative conferă dreptul de a aplica sancţiuni organului superior ierarhic agentului constatator pe baza unei încheieri separate.

Dacă prin actul normativ nu se prevede altfel, agentul constatator, prin procesul verbal de constatare, aplică şi sancţiunea.

În cazurile în care agentul constatator hotărăşte darea unui avertisment şi autorul contravenţiei este prezent sancţiunea nu se înscrie ci se declară oral.

● **Organe competente.** Potrivit art. 16 al. I. din Legea nr. 32/1968 au competenţa de a constată contravenţia primarul, ofiţerii şi subofiţerii de miliţie, şefi de serviciu şi de secţii ori asimilaţii acestora din organizaţiile de stat, anume împuterniciţi de conducătorul organizaţiei. Prin actele normative de stabilire şi sancţionare a contravenţiior pot fi prevăzute şi alte persoane care au competenţe de a constata abaterile.

Contravenţiile săvîrşite de angajaţii organizaţiilor de stat la locul de muncă se pot stabili atît de persoanele prevăzute în mod special în actele normative cît şi de şefii de serviciu sau secţii ori asimilaţii acestora, în baza unei împuterniciri speciale din partea conducătorului unităţii, dacă ele au fost comise de angajaţii din subordinea celor competenţi. Aceleaşi persoane constată şi contravenţiile săvîrşite în incinta organizaţiilor de stat de către cei care nu sînt angajaţi ai acestora.

3.2. **CĂI DE ATAC.** Pot folosi căile de atac corespunzătoare atît autorul contravenţiei cît şi partea vătămată dar numai în ce priveşte despăgubirea stabilită pe bază de tarif.

Calea de atac proprie domeniului contravenţional poartă denumirea de plîngere (art. 31 din Legea nr. 32/1968).

Scanned with OKEN Scanner

Pot face plîngeri atît persoanele fizice cît şi cele juridice.

Plîngerea se depune la organul din care face parte agentul constatator şi va fi însoţită de copia procesului verbal de constatare a contravenţiei.

Termenul pentru introducerea plîngerii este de 15 zile şi curge de la data comunicării procesului verbal de constatare a contravenţiei. Socotim că acest termen este de prescripţie şi deci asupra sa pot acţiona suspendarea sau întreruperea astfel cum prevede Decretul nr. 167/1957 fiind deci îngăduită şi repunerea în termen.

Plîngerea suspendă executarea.

● **Organe competente.** Plîngerea se soluţionează în funcţie de valoarea amenzii.

Potrivit art. 34 din Legea nr. 32/1968, — de regulă — în cazul contravenţiilor pentru care actul normativ prevede o amendă de peste 1000 lei, plîngerea se soluţionează de judecătoria în a cărei rază teritorială a fost săvîrşită contravenţia.

În cazurile cînd amenda prevăzută este sub 1000 lei — de regulă — plîngerea se soluţionează în modul următor :

— dacă agentul constatator a aplicat şi amenda, competenţa de soluţionare aparţine conducătorului organului din care face parte agentul constatator sau de către un alt angajat, ierarhic superior agentului împuternicit de conducătorul acestui organ ;

— dacă contravenţia a fost constatată chiar de către conducătorul organului, plîngerea se soluţionează de către conducătorul organului ierarhic superior ;

— dacă procesul verbal a fost întocmit de şeful de serviciu sau secţie al unei organizaţii socialiste ori de cei asimilaţi acestora, plîngerea se soluţionează de conducătorul organziaţiei în care a fost săvîrşită contravenţia (art. 32 lit. a. alin. final Legea nr. 32/1968) ;

— dacă un alt organ decît agentul constatator a aplicat sancţiunea, plîngerea urmează a se soluţiona de organul prevăzut în actul normativ prin care se stabileşte şi se sancţionează contravenţia ; în lipsa unei astfel de prevederi, competenţa aparţine organului superior celuia care a aplicat sancţiunea ;

Scanned with OKEN Scanner

— dacă amenda s-a aplicat unei persoane juridice competenţa de soluţionare a plîngerii este indicată de legea sau decretul care prevede sancţionarea persoanei juridice; în lipsa unei prevederi în acest sens, plîngerea se va soluţiona de conducătorul organului central al administraţiei de stat în al cărui domeniu s-a comis contravenţia.

Cu privire la competenţa de soluţionare a plîngerii, recomandăm a se consulta actul normativ care contravenţionalizează abaterea.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ

Actele normative nu cuprind o definiţie a răspunderii materiale. Este însă constant admis în literatura juridică şi în practica judiciară ca răspunderea materială a angajaţilor constă în obligaţia acestora de a repara prejudiciul adus avutului obştesc din vina şi în legătură cu munca lor.

Răspunderea materială prin modul în care este reglementată, are două importante funcţii :

— de apărare şi consolidare a avutului obştesc ;

— de ocrotire a intereselor salariaţilor.

Apărarea proprietăţii socialiste se realizează, în principal, prin generalizarea despăgubirii integrale — în accepţiunea dată de dreptul muncii, (adică egală cu paguba efectivă) — renunţîndu-se la limitarea răspunderii la nivelul a trei salarii.

Ocrotirea intereselor legitime ale angajaţilor este asigurată de unele principii fundamentale ale instituţiei juridice de care ne ocupăm şi care pot fi rezumate astfel :

— absenţa oricărei răspunderi obiective [1]), aceasta fiind bazată numai pe culpa salariatului, dovedită de unitate (art. 102 şi art. 178) ;

— prejudiciul trebuie să fie efectiv şi actual, în înţeles propriu (art. 108 alin. 1 şi 2) ;

— înlăturarea solidarităţii (art. 105) ;

---

[1]) Trib. Supr. scol. civ. dec. nr. 1203/1961 în C.D. 1961 p. 285 care statuează explicit că răspunderea prevăzută în Codul Muncii nu este o răspundere obiectivă, ci subiectivă.

Scanned with OKEN Scanner

— reparaţia prin echivalent bănesc (de regulă);

— exonerarea pentru pierderile inerente procesului de producţie, care se încadrează în limitele legii (art. 102);

— limitarea răspunderii la prejudiciul suferit, neincluzîndu-se şi foloasele nerealizate (103 al. 1);

— răspunderea materială este guvernată de norme legale imperative de la care nu se poate deroga prin voinţa părţilor din contract;

— executarea creanţei este limitată, consacrîndu-se principiul ocrotirii salariului (art. 109);

— o procedură specială de executare (de regulă).

În cele ce urmează vom dezvolta aceste principii, cu menţiunea că vom insista supra aspectelor de ordin practic, de care se izbesc, zi de zi, acele cadre care au sarcina să aplice prevederile legale în dificila materie a răspunderii materiale.

1. NOŢIUNE. CONDIŢIILE RĂSPUNDERII MATERIALE

1.1. NATURA JURIDICA A RASPUNDERII MATERIALE A SALARIAŢILOR a constituit obiectul unei controverse atît în literatura de specialitate din alte state socialiste cît şi din ţara noastră. Dat fiind scopul eminamente practic al acestei lucrări, arătăm că răspunderea materială a angajaţilor are o natură juridică proprie şi specifică, distinctă de răspunderea civilă, avîndu-şi izvorul în contractul de muncă şi reglementările cu caracter general şi obligatoriu în materie de muncă.

Enunţăm trăsăturile caracteristice ale răspunderii materiale a angajaţilor ,pe care le vom analiza în cuprinsul lucrării:

● Răspunderea materială se referă numai la persoanele fizice care au calitatea de angajaţi sau asimilaţii acestora şi priveşte numai prejudiciile provocate în legătură cu munca lor. Ea nu se referă la foloasele nerealizate (lucrum cesans), nu duce la repararea integrală a pagubei, ci numai la acoperirea prejudiciului actual şi efectiv.

● Părţile din contractul de muncă — adică unitatea şi angajatul — nu pot prevedea clauze care să micşoreze sau să mărească răspunderea salariatului în cazul provocării unor pagube de către acesta din urmă, dat fiind că dispoziţiile Codului Muncii privitoare la răpunderea materială sînt de natură imperativă, neputîndu-se deroga de la ele.

● În principiu, în materia răspunderii materiale nu operează prezumţia de culpă contra angajatului, unitatea fiind datoare să

facă dovada culpei acestuia. De la acest principiu în legislația actuală a muncii sînt cunoscute două derogări și anume:

— cînd se constată lipsuri în gestiune sau la casă și angajatul este gestionar să prezumă vinovăția acestuia (decizia de îndrumare nr. 8 din 5 august 1965 a Plenului Tribunalului Suprem);

— cînd unitatea a fost obligată a plăti penalități în legătură cu transporturile (locații pentru renunțarea la vagoane sau neîncărcarea ori nedescărcarea acestora la termen), H.C.M. nr. 1623/1954 stabilește o prezumție de culpă redusă în sarcina conducătorului unității și a inginerului șef, obligîndu-i a plăti 1% din penalități sau locații, restul de 99% fiind suportat de angajații direct vinovați.

● În dreptul muncii nu este admisă culpa comună a angajatului și a unității, neîngăduindu-se o exonerare totală sau parțială a acestuia, motivat de faptul că ar putea să existe și culpa organizației socialiste. În astfel de împrejurări se va stabili răspunderea angajaților cu funcții de conducere (proporțional cu partea lor de vină) care au acționat ca organe ale unității, alături de răspunderea persoanei vinovate.

● În principiu, răspunderea materială este individuală, fiecare angajat avînd o răspundere pentru vina sa proprie. De la acest principiu se cunosc următoarele două derogări, cînd răspunderea materială este sau plurală sau solidară:

— răspunderea este plurală în cazurile prevăzute de art. 27 al. 11 din Legea nr. 22/1969, adică atunci cînd paguba este constatată într-o gestiune în care manipularea bunurilor se face în colectiv sau în schimburi succesive, fără predare de gestiune între aceste schimburi;

— răspunderea este solidară — potrivit art. 28 din Legea nr. 22/1969 — pentru orice angajat al unității (inclusiv cel cu funcții de conducere) împreună cu gestionarul, pentru pagubele din gestiune, atunci cînd angajarea, trecerea sau menținerea acestuia din urmă în funcția de gestionar s-a făcut fără respectarea condițiilor de vîrstă, studii și stagiu prevăzute de art. 3 și 38 din Legea nr. 22/1969, precum și a dispozițiilor art. 4 din aceeași lege privitoare la antecedentele penale.

● Repararea pagubei se face, în principiu, în echivalent bănesc și nu în natură. În acest sens, a statuat Plenul Tribunalului Suprem în decizia de îndrumare nr. 8 din 5 august 1965 precum și pct. 4 din Instrucțiunile Ministerului Finanțelor nr. 206/1957. Totuși, trebuie să evidențiem că art. 48 alin. 2 din Decretul nr. 359/1957, republicat la 16 martie 1961, prevede că: „repararea pagubelor produse prin fapte care nu au caracter de infracțiune se poate face și prin depunerea în natură a bunurilor respective, cu condiția ca

Scanned with OKEN Scanner

acestea să fie procurate din reţaua comercială de stat sau cooperatistă şi ca valoarea pagubei să nu depăşească 250 lei de fiecare persoană răspunzătoare".

● În cazurile de răspundere materială se aplică termenele prevăzute de Codul Muncii, precum şi dispoziţiile decretului nr. 167/1958, în măsura în care nu contravin prevederilor Codului Muncii.

Toate aceste particularităţi enunţate mai sus conturează şi delimitiează răspunderea materială, definind-o ca o instituţie specifică dreptului muncii.

Răspunderea materială presupune cu necesitate îndeplinirea cumulativă si simultană a următoarelor condiţii :

— persoana răspunzătoare trebuie să aibă calitatea de angajat ;

— fapta trebuie să prezinte caracter ilicit, să fie personală şi să fie săvîrşită în legătură cu munca angajatului ;

— existenţa unui prejudiciu ;

— să existe raport de cauzalitate între faptă şi prejudiciu ;

— vinovăţia (culpa) persoanei încadrată în muncă.

Toate aceste condiţii sînt esenţiale. Lipsa uneia din aceste cerinţe duce în mod nemijlocit la inexistenţa răspunderii materiale.

1.2. **CALITATEA DE SALARIAT.** Existentă raportului juridic de muncă constituie una din condiţiile esenţiale şi prealabile pentru naşterea răspunderii materiale. Subiectul pasiv al răspunderii materiale, va fi în toate cazurile o persoană încadrată în baza unui contract de muncă.

Sînt necesare unele precizări privind contractele de muncă precum şi calitatea de angajat.

Credem că şi un contract de muncă în formă nescrisă poate constitui fundamentul răspunderii materiale a angajatului. De asemenea, cînd contractul de muncă este nul, angajatul vinovat de producerea unei pagube va răspunde, conform Codului Muncii, şi nu pe baza prevederilor Codului civil. De la această regulă există o singură excepţie : cînd există contract de muncă cu un angajat minor sub 14 ani sau cu interzişii lipsiţi de discernămînt. În asemenea împrejurări, ei sînt exoneraţi de orice răspundere urmînd ca pentru fapta lor păgubitoare să răspundă angajaţii cu funcţii de conducere care au încheiat contractul de muncă lovit de nulitate. absolută.

În ce priveşte calitatea de angajat, sînt de făcut, de asemenea, unele precizări :

Scanned with OKEN Scanner

— angajaţii cu contracte de muncă la domiciliu au răspundere materială şi nu civilă, deoarece contractele de muncă încheiate conform H.C.M. nr. 1956/1970, cu prestarea muncii la domiciliul angajatului sînt supuse Codului Muncii ;

— angajaţii stagiari sînt, de asemenea, supuşi răspunderii materiale, avînd acelaşi regim juridic cu ceilalţi angajaţi din cadrul organizaţiilor socialiste de stat ;

— persoana încadrată în muncă, aflată în perioada de încercare (cel mult 15 zile pentru funcţii de execuţie şi cel mult 90 zile pentru funcţii de conducere), va răspunde faţă de unitate pentru prejudiciile cauzate, potrivit prevederilor Codului Muncii.

De regulă, persoanele care desfăşoară activitatea lor în cadrul unităţilor socialiste sînt subiecte ale raportului juridic de muncă, fiind denumite de Cod persoane încadrate în muncă. Sînt însă şi cazuri, destul de frecvente, cînd anumite persoane ce desfăşoară munca lor temporar sau permanent, continuu sau cu intermitenţă în cadrul unor unităţi, nu au statutul de salariaţi, însă care, sub raportul răspunderii materiale, sînt asimilaţi acestora.

● Elevii şi studenţii care efectuează practica în producţie vor fi supuşi prevederilor Codului Muncii pentru repararea pagubei produsă la unitate. Socotim că este echitabil ca aceştia să răspundă în aceleaşi condiţii ca ceilalţi angajaţi, deşi ei nu au această calitate, căci în cealaltă alternativă trebuie să răspundă conform Codului civil, adică să suporte un regim mai sever.

● Angajaţii altor unităţi, plătiţi cu ora din fondul de salarii în sectoarele de muncă unde o asemenea activitate peste normă este admisă şi reglementată (de exemplu : în învăţămînt, sănătate)[1]) vor răspunde material şi nu în conformitate cu legea civilă faţă de unitatea unde lucrează sporadic.

● Medicii care lucrează în policlinicile cu plată pentru acordarea de consultaţii, deşi se află cu unităţile respective în raporturi juridice de drept civil[2]), vor răspunde pentru pagubele produse

---

[1]) *Cf. S. Ghimpu : op. cit. p. 177.*

[2]) *În acest sens s-a pronunţat Tribunalul Suprem în mod constant. Cităm deciziile nr. 1061/1964 în C.D. 1964 p. 112 şi nr. 141/1965 în C.D. 1965 în p. 153 ale colegiului civil.*

Scanned with OKEN Scanner

acestora potrivit Codului Muncii, deoarece activitatea lor se desfăşoară sub îndrumarea şi controlul unităţii [1]).

● Ucenicii care fac practică în producţie şi primesc bursă sau o indemnizaţie corespunzătoare aportului lor, vor avea a răspunde potrivit Codului Muncii. Prin reglementarea adusă uceniciei la locul de muncă de noul Cod în art. 160, contractul de ucenicie se apropie substanţial de contractul de muncă.

● O situaţie cu totul particulară, în raport cu toate cazurile enumerate mai sus, o deţin acei membri ai consiliilor sau comitetelor oamenilor muncii din centrale ori întreprinderi, care nu sînt angajaţii respectivelor unităţi, dar cărora le-au produs pagube prin activitatea sau inactivitatea lor, în cadrul acestor organe de conducere colectivă. Este cunoscut că, în conformitate cu prevederile art. 50 lit. d şi art. 57 lit. c din Legea nr. 11/1971, din aceste organe de conducere colectivă pot face parte şi persoane din afara unităţilor (specialişti, oameni de ştiinţă, cadre didactice, reprezentanţi ai organelor financiare, bancare). Persoanele vizate deţin o poziţie absolut diferită faţă de ceilalţi angajaţi ai unităţii.

Neavînd statutul de angajat, o riguroasă aplicare a textelor legale ar impune ca răspunderea acestora să fie supusă normelor Codului civil.

Normele echităţii cer ca să nu li se creeze acestor persoane — care activează în folosul unităţii — o situaţie juridică mai grea, sub aspectul răspunderii, decît a celorlalţi membri ai organelor de conducere care au calitatea de angajaţi, cu atît mai mult cu cît aportul tuturor la adoptarea măsurii păgubitoare a fost egal.

Potrivit soluţiei care se impune — conform cu exigenţele vieţii economice şi sociale în permanentă dezvoltare şi prefacere şi cu normele echităţii socialiste — răspunderea acestor persoane pentru prejudiciile produse unităţilor trebuie să se stabilească potrivit regulilor răspunderii materiale a angajaţilor prevăzute în Codul Muncii, „chiar şi în cazurile cînd legislaţia specială nu conţine această trimitere“ [2]).

---

[1]) *Dr. Sanda Ghimpu: op. p. 178. În schimb pentru pagubele cauzate bolnavilor trataţi de medicii de la policlinicile cu plată, răspunderea acestora este delictuală. A se vedea în acest sens: Ion M. Anghel, Fr. Deak, M. Popa, Răspunderea civilă, Ed. Ştiinţifică p. 399.*

[2]) *Ghimpu: op. cit. pag. 179.*

Scanned with OKEN Scanner

1.3. **FAPTA ILICITĂ.** În dreptul muncii nu este cunoscută instituţia răspunderii pentru altul. Răspunderea materială fiind în toate cazurile personală, fapta angajatului trebuie să prezinte acelaşi caracter.

Nici un angajat nu poate răspunde decît pentru faptele sale personale. Prevederile Legii nr. 22/1969, care reglementează răspunderea unor angajaţi cu funcţie de conducere sau de execuţie pentru pagubele produse de gestionari, nu constituie o excepţie de la regula menţionată, ci confirmări ale acesteia, deoarece în cazurile expres stabilite de actul normativ, cei în cauză răspund alături, sau în locul gestionarilor, nu pentru faptele acestora din urmă, ci pentru propriile lor fapte (spre exemplu: angajarea unui gestionar cu încălcarea dispoziţiilor legale, neasigurarea condiţiilor de securitate, neacordarea asistenţei tehnice solicitate în scris neconstituirea sau nereţinerea garanţiilor prescrise etc.).

● **Fapta să fie ilicită.** Licit fiind un lucru, un fapt, permis ori îngăduit de lege [1]), ilicitul reprezintă ceea ce este interzis de lege, potrivnic legii, neîngăduit, oprit, care încalcă fie anumite dispoziţii legale, fie principii desprinse de aceste dispoziţii, fie alte reguli de conduită pe care legea, în mod generic, le declară ca trebuind să fie respectate[2]). Caracterul ilicit al faptei (comisive sau omisive) se va determina în raport cu obligaţiile de serviciu cuprinse expres în contractul de muncă, la care se vor adăuga toate dispoziţiile cuprinse în reglementările cu caracter general şi obligatoriu în materie de muncă. Dispoziţiile normative sînt cuprinse fie în Codul Muncii (mai ales în art. 20—59 inclusiv), în alte legi [3]), în regulamentele de ordine interioară, în statutele profesionale (în cazul cînd există) precum şi în alte acte normative: instrucţiuni, decizii, ordine etc.

Lipsa caracterului ilicit al faptei duce în mod nemijlocit la inexistenţa răspunderii materiale.

● **Cauze care înlătură caracterul ilicit al faptei.** În dreptul muncii sînt admise, fie expres de Cod, fie deduse din aplicarea principiilor generale, următoarele cauze de neresponsabilitate:

---

[1]) *Dicţionarul limbii române moderne, Editura Academiei, Bucureşti 1958.*

[2]) *Dicţionar encicliopedic român, vol. 2, Editura Politică Bucureşti 1964.*

[3]) *Enumerăm pe cele mai importante: Legea nr. 1/1970, Legea nr. 2/1970 şi Legea nr. 5/1970 H.C.M. nr. 1885/1970 care au incidenţă mai ales în unităţile economice socialiste. Legea nr. 12/1971 şi H.C.M. nr. 914/1968.*

Scanned with OKEN Scanner

— executarea unei dispoziţii legale (ordinul legii);
— executarea ordinului de serviciu;
— riscul normal al serviciului;
— acordul unităţii;
— starea de necesitate;
— forţa majoră;
— cazul fortuit

● **Executarea dispoziţiilor legale.** Această cauză de exonerare nu este proprie dreptului muncii, avînd aplicabilitate mai ales în dreptul penal, fiind cunoscută sub denumirea de „ordinul legii". Aducerea la îndeplinire a normei legale înlătură însă şi caracterul ilicit al faptei, deoarece ilicitul constă tocmai într-o conduită nelegală. Or, în cazul dat, ceea ce legea prevede nu poate fi nelegal.

Deci, în toate cazurile cînd un angajat, aducînd la îndeplinire o dispoziţie legală, produce unităţii pagube, va fi apărat de răspundere. Astfel de cazuri sînt des întîlnite mai ales în unităţile economice (de exemplu: scoaterea din consum a unor alimente alterate, sacrificarea unui animal bolnav, oprirea activităţii de producţie în anumite locuri din raţiuni de protecţie a muncii etc., cu condiţia ca efectele respective — îmbolnăvirea, alterarea etc. — să nu fie ele însele imputabile angajatului).

● **Executarea ordinului de serviciu.** Executarea ordinului de serviciu constituie o obligaţie pentru angajat, potrivit dispoziţiei exprese din art. 97 a Codului Muncii. Dat fiind că angajatul subaltern nu are dreptul de a cenzura dispoziţiile primite sub aspectul utilităţii şi oportunităţii lor, s-a admis — în general — că aducerea la îndeplinire a unor asemenea ordine nu atrage răspunderea sa materială chiar dacă pentru unitate rezultatele au fost păgubitoare.

În cazurile cînd ordinul este însă vădit ilegal (spre exemplu: dispoziţia dată unui casier de a plăti avansuri din salariu, sau de a face plăţi pe baza unor procuri nelegale), angajatul care l-a executat va răspunde material dacă în acest mod a cauzat prejudicii, unităţii. Angajatul nu se va putea apăra de răspundere, invocînd faptul că a adus la executare o dispoziţie primită de la conducătorul unităţii sau de la şefii săi ierarhici.

● **Riscul normal al serviciului** constituie o cauză de exonerare de răspundere, ce se întîlneşte frecvent în activitatea unităţilor economice socialiste.

Spre deosebire de dreptul civil, în dreptul muncii riscul are o altă accepţiune, referindu-se la efectele păgubitoare ale unor factori inerenţi procesului muncii, care, atunci cînd nu depăşesc limitele normale, se suportă de către unitate.

Riscul normal al serviciului:

Scanned with OKEN Scanner

— înlătură caracterul ilicit al faptei ;

— uneori se consideră că riscul normal al serviciului înlătură şi culpa angajatului [1].

Riscul este normal cînd rezultă :

— din natura anumitor materiale supuse procesului muncii (substanţe perisabile, fragile etc.) ;

— din natura procedeelor de muncă (manipulare, prelucrare etc.) folosite în mod obişnuit ;

— din natura condiţiilor existente în anumite locuri de muncă (inexistenţa unor depozitări adecvate, utilaj necorespunzător etc.).

Sînt cunoscute două forme sub care se prezintă riscul normal al serviciului : riscul normat şi riscul nenormat.

Riscul normat poate fi evaluat cu anticipaţie, stabilindu-se anumite limite. Aceste limite îmbracă diverse denumiri în funcţie de natura materialului, a procesului de producţie etc. Astfel, se cunosc norme de perisabilităţi ,de scăzăminte, de toleranţe, de folosinţă etc. Esenţial pentru definirea acestor pierderi este caracterul lor natural ce decurge din proprietăţile sau caracteristicile acelor bunuri.

Riscul normat are o întinsă aplicabilitate mai ales în unităţile economice socialiste (de stat sau cooperatiste) fiind cunoscut sub următoarele forme mai frecvente :

— normele de perisabilităţi, de scăzăminte ce se referă cu precădere la gestiunile de bunuri materiale ;

— norme de uzură sau de serviciu, care indică limita de folosinţă în timp pentru mijloacele fixe ;

— normele de consum (consumul specific planificat) aplicabile în procesul de producţie care includ normele de consum tehnologice (proprii procesului de fabricaţie) şi normele de consum de aprovizionare (pierderile ce se produc prin transport, manipulare, depozitare etc.) ;

— procentele de rebuturi sub normă.

Riscul nenormat, aşa cum arată şi denumirea sa, cuprinde o serie de eventualităţi care nu pot fi apreciate cu anticipaţie.

În această categorie de riscuri se includ următoarele :

— pierderi naturale peste norme ;

— pierderi din alterarea unor mărfuri sau uzura unor bunuri ;

— situaţii diverse, nespecificate, netipice, proprii diferitelor locuri de muncă sau activităţi.

• **Acordul unităţii** constituie ,de asemenea, o cauză de exonerare cu o triplă condiţie :

---

[1]) *A se vedea Sanda Ghimpu : op. cit. p. 189.*

Scanned with OKEN Scanner

— acordul să fie dat de organul competent al persoanei juridice (în cadrul atribuţiilor sale de serviciu) în formele prescrise de lege ;

— acordul organului competent să nu fie provocat de comportarea ilicită, culpabilă a angajatului care săvîrşeşte acţiunea sau inacţiunea respectivă ;

— acordul să nu fie vădit ilegal.

În activitatea organizaţiilor socialiste se întîlnesc dese diminuări de patrimoniu care nu atrag însă răspunderea angajaţilor pentru motivul că acţiunile respective se îndeplinesc cu acordul organelor care, potrivit legii, angajează unitatea (spre exemplu : demolarea unor clădiri insalubre, sacrificarea unor animale bolnave etc.).

Acordul unităţii, deşi apropiat mult de ordinul de serviciu, constituie o cauză de exonerare deosebită, distingîndu-se de aceasta din urmă prin următoarele trăsături proprii :

— acordul unităţii poate fi dat numai de conducător în calitatea sa de organ al unităţii, în timp ce ordinul de serviciu poate emana de la orice organ ierarhic superior ;

— acordul unităţii constituie o încuviinţare, iar ordinul de serviciu conţine o poruncă, obligînd la executare.

Această clauză de exonerare are un cîmp redus de aplicare, deoarece este greu de conceput aderarea unităţii (consimţămîntul său pasiv) la o iniţiativă păgubitoare a persoanei încadrate în muncă.

● **Starea de necesitate** înlătură, de asemenea, caracterul ilicit al faptei şi constituie o cauză exoneratoare de răspundere, cu aplicare mai largă în dreptul penal — unde, de altfel, este şi reglementată în art. 45 din Codul penal.

Este în stare de necesitate angajatul care se află în faţa unui pericol real şi iminent de vătămare a intereselor generale sau personale, care nu poate fi înlăturat decît prin păgubirea unităţii. Persoana încadrată în muncă care comite un act păgubitor pentru unitate sub imperiul stării de necesitate va fi apărată de răspundere. În lipsa acestei stări, faptul ar fi fost ilicit (spre exemplu : un angajat strică un utilaj, oprindu-l brusc pentru a evita un accident de muncă; un conducător auto avariază maşina pentru a evita un grav accident de circulaţie etc.).

Condiţiile necesare pentru existenţa stării de necesitate sînt următoarele :

— periclitarea unor valori sau interese ;

— pericolul să fie real, actual (sau iminent), să nu fie datorat faptei angajatului însuşi şi să nu poată fi evitat în alt mod decît prin fapta păgubitoare ;

— prejudiciul produs să fie, în reprezentarea plauzibilă a angajatului, mai puţin important decît cel a cărui evitare s-a intenţionat.

Scanned with OKEN Scanner

● **Forţa majoră** constituie una din cauzele de exonerare prevăzute expres în Codul Muncii în art. 102 (2).

Această cauză care înlătură răspunderea se aplică tuturor felurilor de răspundere.

Forţa majoră reprezintă, în cadrul răspunderii materiale, imposibilitatea pentru angajat de a executa obligaţiile sale, păgubind în acest mod unitatea, din cauza survenirii unui fenomen extraordinar, de neînvins şi imprevizibil.

Pentru ca evenimentul considerat forţă majoră să-şi producă efectul său exonerator este deci necesar să prezinte următoarele caracteristici :

— să fie extraordinar ;
— să fie imposibil de învins (invincibil) ;
— să fie imprevizibil ;
— angajatul însuşi să nu fi contribuit la producerea fenomenului.

Exemplificăm unele cazuri de aplicabilitate a forţei majore în domeniul răspunderii materiale : îngheţarea unor cantităţi de produse din cauza survenirii unui ger cu totul prematur, pierderea vitelor sau a altor valori în cazul unor mari inundaţii etc.

● **Cazul fortuit** constituie o cauză de nerăspundere comună.[1] În domeniul dreptului muncii şi mai ales în cadrul răspunderii materiale, cazul fortuit se poate defini ca împrejurarea în care angajatul cauzează unităţii un prejudiciu, pentru că, necunoscînd unele situaţii sau anumite însuşiri ale unor obiecte, nu a putut prevedea urmările păgubitoare ale conduitei sale, fără ca imposibilitatea previziunii să se datoreze propriei sale culpe.

Imprevizibilitatea evenimentului este trăsătura definitorie a cazului fortuit[2] Pentru a avea efect exonerator, evenimentul trebuie să survină independent de voinţa autorului.

● **Fapta să fie în legătură cu munca angajatului.** Cerinţa rezultă din însăşi formularea art. 102 (1) din Cod. S-a considerat că noţiunea de faptă săvîrşită „în legătură cu munca" este mai cuprinzătoare decît aceea de faptă săvîrşită „în exercitarea muncii", care presupune numai conduita comisivă a angajatului.

---

[1]) *Deşi în vechiul cod. forţa majoră nu era prevăzută expres cu o cauză de neresponsabilitate, totuşi practica judiciară, aplicînd decizia de îndrumare nr. IVA A din 1958 a Plenului Tribunalului Suprem, care a precizat că angajatul nu răspunde pentru daunele provenite din „forţă majoră sau caz fortuit" a soluţionat multe litigii în acest sens.*

[2]) *S. Beligrădeanu : op. cit. p. 77 consideră că noul Cod al Muncii se referă la cazul fortuit atunci cînd utilizează termenii : „cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate".*

Scanned with OKEN Scanner

Răspunderea materială, considerată ca regim de favoare se aplică salariaţilor numai dacă faptele sînt în legătură cu munca lor.

Pentru a şti dacă o faptă este sau nu în legătură cu munca angajatului, va trebui să fie raportată la obligaţiile de serviciu ce-i revin prin contractul său de muncă. Conduita comisivă sau omisivă a salariatului trebuie să facă parte din sfera sa de atribuţii. Numai în acest caz pentru paguba produsă va răspunde conform Codului Muncii şi nu potrivit normelor de drept civil.

În activitatea unităţilor economice socialiste apar însă multe fapte păgubitoare, comise de angajaţi în mod abuziv, în afara atribuţiilor lor de serviciu. În atare împrejurări, s-a pus în discuţie dacă răspunderea acestora se poate stabili conform Codului Muncii sau conform Codului civil. Într-o decizie de speţă, Tribunalul Suprem (Decizia nr. 126/1964 a colegiului civil) consideră că dispoziţiile Codului Muncii sînt aplicabile şi angajatului care comite o faptă abuzivă, în afara contractului său de muncă, dar care a fost posibilă datorită calităţii sale de salariat. Răspunderea materială a angajatului funcţionează şi în cazul în care paguba este rezultatul depăşirii sarcinilor de serviciu [1]).

Literatura de specialitate pare însă că circumscrie răspunderea materială numai la faptele comise de persoana încadrată în muncă în cadrul atribuţiilor de serviciu, considerînd că protecţia legii trebuie acordată numai aceluia care nu are o conduită abuzivă folosindu-se de calitatea de angajat.

1.4. **EXISTENŢA PREJUDICIULUI — EVALUARE.** Este elementul definitoriu şi distinct al răspunderii materiale, fapta ilicită fiind un element comun şi altor răspunderi (penală, disciplinară, administrativă).

Prin prejudiciu, în cadrul răspunderii materiale, se înţelege o modificare negativă în patrimoniul unităţii. Această modificare în sens negativ se poate produce în două moduri :

— prin diminuarea activului datorită unor sustrageri, degradări, distrugeri, pierderi, risipiri, etc. a bunurilor ce constituie activul său patrimonial ;

— prin creşterea pasivului patrimonial, cauzată de plata unor penalităţi, amenzi sau a unor daune, generate de fapta culpabilă a angajatului [2]).

---

[1] *Dec. nr. 126/1964 în C.D. 1964 p. 199.*

[2] *Cf. Radu Economu : „Modul în care se reflectă creşterea elementelor de pasiv ale patrimoniului, în răspunderea materială a angajaţilor" în R.R.D. nr. 12/1967 p. 68.*

Scanned with OKEN Scanner

● **Caracterele prejudiciului.** Se consideră că prejudiciul, în cadrul răspunderii materiale, trebuie să prezinte următoarele caracteristici:

— să fie efectiv;

— real și nu eventual;

— cert și actual;

— să fie pricinuit unității cu care se află în raport juridic de muncă.

Prejudiciul trebuie să fie efectiv Această caracteristică a prejudiciului constituie o trăsătură esențială a răspunderii materiale. În art. 103 (1) din Cod această caracteristică este expres prevăzută, arătîndu-se că „în stabilirea răspunderii materiale, paguba ce trebuie reparată nu cuprinde foloasele nerealizate de unitate".

Prejudiciul supus reparațiunii nu va cuprinde decît diminuarea efectivă a activului sau sporirea efectivă a pasivului. Angajatul nu răspunde pentru nerealizarea sporului de activ, cum ar fi dobînzi la sumele încasate în mod necuvenit, dobînda bancară plătită de unitate pentru lipsa respectivă de mijloace circulante etc.

Prejudiciul trebuie să fie real. Prin realitatea prejudiciului se înțelege că existența sa este neîndoielnică.

Paguba suferită de unitate trebuie să fie reală și numai în aceste limite poate fi imputată salariatului vinovat. Prejudiciile imputabile se vor referi la valorile efectiv pierdute din patrimoniul unității. Potrivit art. 6 din Decretul nr. 220/1960, la calculul valorii pagubelor se va ține seama de gradul real de uzură a bunului respectiv. Precizăm că gradul real de uzură poate fi, în realitate, diferit de gradul de uzură ce apare în contabilitate prin aplicarea cotelor de amortizare. Imputația trebuie să acopere paguba suferită de unitate, dar acest prejudiciu trebuie dovedit, nu prezumat la valoarea bunului din inventar [1]). Tot astfel, în cazul cînd s-a pierdut un carnet de bilete de călătorie de către un angajat, dar acestea nu au fost folosite, răspunderea sa materială se va referi numai la valoarea intrinsecă a carnetului [2]). Paguba suferită de întreprindere în cazul pierderii unor imprimate cu regim special, dacă acestea nu au fost folosite în dauna avutului obștesc, se va stabili în raport cu valoarea lor intrinsecă [3]).

Prejudiciul trebuie să fie cert și actual Noțiunea de prejudiciu cert se definește utilizîndu-se elementele prevăzute de art. 1413 Cod civil. Prejudiciul prezintă certitudine cînd întinderea sa este bine

---

[1] *Trib. Supr. col. civ. nr. 1889/1956 în Repertoriu nr. 449.*

[2] *Trib. pop. N. Bălcescu Buc. sent. civ. nr. 3512/1963 în J.N. nr. 3/1964 p. 133.*

[3] *Plen. Trib. Supr. dec. îndrum. nr. VA din 18 sept. 1958 în C.D. 1958 p. 47.*

Scanned with OKEN Scanner

determinată (precizată), fiind neîndoielnică şi evaluabilă la o sumă de bani determinată.

● Se consideră actual prejudiciul care este deja produs. În cadrul răspunderii materiale prejudiciul care nu s-a produs în mod real şi cert nu poate fi supus reparaţiunii.

Sub imperiul vechiului Cod al Muncii atît literatura de specialitate [1]) cît şi instanţa noastră supremă aduseseră principiului o sumă sumă de corective, încît această caracteristică a pagubei devenise relativă, cu deosebire în cazurile în care trebuia procedat la recuperarea pagubelor suferite de unităţi prin plata de amenzi, despăgubiri, penalităţi etc. S-a considerat astfel că se poate proceda la recuperare şi atunci „cînd realizarea în viitor a unui anumit prejudiciu este certă şi se înfăţişează ca o condiţie a unui prejudiciu actual" [2]).

În reglementarea actuală a răspunderii materiale, pornindu-se de la redactarea art. 108 alin. 1 şi 2 din Cod, s-a susţinut că „s-a pus capăt oricărei încercări de a extinde răspunderea materială a angajaţilor şi la prejudiciile viitoare, chiar dacă ele ar fi certe şi previzibile [3])". Considerăm că diminuarea efectivă a patrimoniului unei unităţi poate fi numai rezultatul unei plăţi efectuate nu şi a unei sume ce urmează a se plăti eventual în viitor şi că deci numai atunci cînd prejudiciul a fost deja produs se poate stabili răspunderea materială a angajaţilor. Diminuarea patrimoniului nu poate rezulta din pronunţarea unei hotărîri judecătoreşti [4]) sau arbitrale, dintr-o înregistrare contabilă prin care se creează postul pasiv respectiv, nici prin primirea notificării creditorului, ci numai prin plată efectivă, fie prin decontare bancară, fie direct persoanelor fizice.

---

[1]) *O poziţie singulară o deţine prof. V. I. Cîmpineanu care considera că numai prejudiciul actual, în înţelesul invariabil de prezent poate fi imputat angajatului culpabil (op. cit. p. 327).*

[2]) *Sanda Ghimpu : op. cit. p. 199.*

[3]) *S. Ghimpu studiu precitat în R.R.D. nr. 2/1973 pag. 52 unde se adaugă : „din toată economia textelor ce se referă la această instituţie şi nu numai în textul de mai sus, putem trage concluzia că răspunderea materială poate fi stabilită numai pentru prejudiciile certe în înţelesul propriu de prejudicii efective, actuale". Practica juridică care se va forma în aplicarea acestui text din Codul Muncii, va arăta în ce măsură îşi va găsi confirmarea această opinie.*

[4]) *Într-adevăr, creditorul poate să renunţe la executare sau formele de executare să fie anulate ca urmare a admiterii contestaţiei la executare. Menţionăm şi posibilitatea prescrierii dreptului la executare. În toate aceste situaţii, plata creanţei nu va mai avea loc aşa încît simpla existenţă a titlului executor nu poate fi considerată ca o diminuare a patrimoniului.*

Scanned with OKEN Scanner

Prejudiciul să fie cauzat direct unității. În cadrul răspunderii materiale, prejudiciul supus reparațiunii trebuie să fie, de regulă [1]), provocat direct patrimoniului unității. Cu alte cuvinte, paguba produsă de angajat trebuie să fie localizată nemijlocit și de la început în patrimoniul unității cu care se află în raporturi juridice de muncă. S-a asimilat acestei situații și cazul în care prejudiciul a fost produs inițial altei unități prin neîndeplinirea unei obligații contractuale de către unitatea al cărei angajat este, considerîndu-se că aceasta din urmă nu răspunde pentru „un altul", ci pentru propriile sale obligații contractuale neîndeplinite din cauză că persoana în cauză și-a încălcat sau nesocotit atribuțiile sale de serviciu. Și în această ipostază s-a considerat că prejudiciul cauzat de angajat unității este direct.

Excepții de la principiul că prejudiciul trebuie să fie propriu unității. Încă sub imperiul vechiului Cod al Muncii acestui principiu i s-au adus numeroase corective prin diverse reglementări, prevăzîndu-se în actele normative respective posibilitatea pentru unitate de a stabili răspunderea materială a angajatului propriu pentru prejudicii cauzate altor unități socialiste.

Evidențiem aceste cazuri.

Potrivit dispozițiilor art. 16 din Decretul nr. 285/1960, recuperarea daunei pricinuite bugetului statului prin plata necuvenită a unor alocații de stat pentru copii, se face conform prevederilor Codului Muncii referitor la răspunderea materială. Decizia de imputație se emite de către unitate, iar sumele încasate prin rețineri din salariu se varsă la bugetul de stat.

Potrivit Decretului nr. 471/1971 privind reglementarea asigurărilor de stat și a instrucțiunilor Ministerului Finanțelor nr. 3 din 31 ianuarie 1972, se instituie în sarcina unităților socialiste obligația de a recupera pe calea deciziei de imputație, de la angajații proprii, vinovați de producerea pagubelor în patrimoniul altor unități sau persoane fizice, despăgubirile plătite acestora de către A.D.A.S. Recuperarea se face pentru A.D.A.S., debitele respective nefiind ale unității cu care angajatul se află în raporturi juridice de muncă.

Potrivit art. 20 lit. d din Legea nr. 4/1970, specialiștii agricoli „răspund direct față de cooperativele agricole respective pentru pagubele aduse din vina lor și în legătură cu munca lor, dispozițiile de recuperare a pagubelor fiind emise de către direcțiile agricole județene [2]) la propunerea consiliilor de conducere ale cooperativelor agri-

---

[1] *Vom consemna mai jos o serie de excepții de la principiul respectiv, care, în acest mod a primit o însemnată relativizare.*

[2] *În prezent au denumirea de „direcții generale agricole județene".*

Scanned with OKEN Scanner

cole de producţie". Şi în cazul de faţă un organ al statului stabileşte răspunderea materială pentru un prejudiciu cauzat altui patrimoniu.

Potrivit art. 8 lit. a din Legea nr. 2/1973, Curtea Superioară de Control Financiar judecă pe ordonatorii principali de credite ai bugetului republican, cu excepţia unor demnitari şi alte persoane expres menţionate în text, şi hotărăşte cu privire la plata de despăgubiri pentru pagubele provocate avutului obştesc.

În baza art. 8 lit. b din Legea nr. 2/1973, Curtea Superioară de Control Financiar judecă pe directorii generali şi directorii din ministere şi alte organe şi organizaţii centrale, precum şi pe conducătorii centralelor sau ai unităţilor asimilate acestora, care, prin măsurile luate sau dispoziţiile date, au produs pagube unităţii la care lucrează **ori altor unităţi socialiste** (sublinierea noastră), şi hotărăşte cu privire la plata de despăgubiri.

În conformitate cu art. 8 lit. c. din acelaşi act normativ, Curtea Superioară de Control Financiar judecă alte persoane decît cele prevăzute la lit. a. art. 8 din Lege, şi hotărăşte cu privire la plata de despăgubiri atunci cînd paguba a fost constatată de organele Curţii.

Extensiunea cîmpului de aplicare a răspunderii materiale pe care o aduce Legea nr. 2/1973, îngăduind ca responsabilitatea salariaţilor să funcţioneze şi în cazurile cînd au provocat prejudicii altor unităţi, se găseşte în germene în însăşi redactarea art. 102 (1) din Codul Muncii, care se referă la „pagubele aduse avutului obştesc" spre deosebire de art. 67 din vechiul Cod.

● **Ce anume constituie prejudiciu.** Deoarece nu există criterii fixe sau elemente precise de conturare a prejudiciilor nu este posibil de a determina în mod aprioric şi în general toate eventualele feluri de pagube ce se pot naşte în patrimoniul unei organizaţii socialiste. Vom enunţa unele cazuri de încălcări ale normelor legale privind disciplina financiară şi contractuală care, deşi par a constitui o diminuare de patrimoniu, în realitate însă nu reprezintă prejudiciu. Vom folosi în acest scop practica instanţei noastre supreme.

● **Nu au fost considerate prejudicii :**

— cheltuirea nelegală a unor sume de bani în schimbul cărora unitatea a primit echivalent. Încălcarea normelor legale poate atrage o sancţiune disciplinară oricît de gravă (ce poate merge pînă la desfacerea contractului de muncă), dar nu deschide calea pentru a stabili răspunderea materială a unui angajat ,în afara cazurilor expres prevăzute de lege [1]) ;

— plata unor angajaţi pentru funcţia cumulată, care însă au prestat muncă echivalentă ;

---

[1] *Trib. Suprem col. civ. dec. nr. 344/1960 în Repertoar nr. 549.*

Scanned with OKEN Scanner

— plata din fondul de colaboratori externi a unor salariaţi proprii, care au prestat munca echivalentă în afara sarcinilor lor de serviciu (dacă însă lucrările executate de aceşti salariaţi intră în atribuţiile lor de serviciu, plăţile respective constituie prejudiciu);

— simpla încălcare a unor dispoziţii de serviciu, prin care nu s-a produs o pagubă nu poate justifica imputaţia în afara cazurilor expres prevăzute de lege.;

— neîncasarea unor penalităţi de la o altă organizaţie socialistă în cazul cînd, deşi aceasta din urmă nu a respectat prevederile contractului economic, totuşi nu a provocat pagube propriei unităţi;

— impozitul pe salarii sau cota de asigurări sociale aferente unor drepturi de personal plătite nelegal;

— efectuarea unor cheltuieli, care constituie singura soluţie, pentru evitarea cheltuielilor unor sume mult mai mari, nu poate constitui temeiul unei imputaţii, deoarece măsura respectivă apare utilă şi economicoasă pentru bunul mers al unităţii [1]). Deşi în acest caz prejudiciul există, răspunderea este exclusă datorită lipsei caracterului ilicit al faptei sau lipsei de culpă.

● **Sînt considerate prejudicii** de către instanţa noastră supremă şi deci supuse recuperării de la salariaţi:

— plata unor lucrări neefectuate, indiferent de faptul că alte lucrări au rămas neachitate [2]);

— amenzile, penalizările şi orice alte majorări suportate de întreprindere, atrag răspunderea materială a salariatului din a cărui vină au fost plătite [3]);

— plata din fondul nescriptic [4]) a unor lucrări care pot fi executate de salariaţii unităţii în cadrul atribuţiilor de serviciu corespunzătoare [3]);

— plata unor ore suplimentare pentru a căror efectuare nu s-a obţinut aprobările necesare este imputabilă salariatului care a luat măsura, nefiind admisă susţinerea acestuia că în acest fel a evitat angajarea de personal nou [5]);

— nevalorificarea unui titlu executor în termenul legal de pres-

---

[1] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1516/1971 în Repertoriu p. 570 nr. 429.*

[2] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1442/1961 şi Repertoriu p. 570 nr. 431*

[3] *Plenul Trib. Supr. dec. îndrum. nr. 26/1961).*

[4]) *În prezent fond de salarii neplanificat trimestrial.*

[5])*Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 764/1958 Repertoriu p. 571 nr. 442.*

Scanned with OKEN Scanner

cripţie reprezintă o daună directă, egală cu suma stabilită în titlu, neputînd fi considerată ca un folos nerealizat [1] ;

— cumpărarea unor cantităţi exagerate de rechizite de birou sau alte obiecte de inventar care depăşesc nevoile unei desfăşurări normale a activităţii unităţii [2] ;

— plata unor salarii în plus peste cele prevăzute în indicatoarele tarifare de salarizare motivat de faptul că unitatea a depăşit planul de producţie [3])

● **Evaluarea prejudiciului. Momentul evaluării.** În literatura de specialitate nu există o opinie comună, în această privinţă, deşi instanţa supremă a statutat într-un anume sens printr-o decizie de îndrumare.

Unii autori [4]) susţin că evaluarea prejudiciului se face pe data constatări sale, motivînd că acesta este momentul relevant pentru stabilirea răspunderii materiale. Potrivit altei opinii [5]) despăgubirea trebuie calculată în raport cu valoarea bunului din momentul producerii prejudiciului, adăugîndu-se că, în cazul în care paguba s-a produs într-o perioadă de timp şi nu printr-o singură faptă instantanee, este indicat să se ia în considerare ultima zi a acelei perioade.

Tribunalul Suprem a statuat [6]) că la evaluarea prejudiciului se are în vedere valoarea bunului din momentul producerii prejudiciului.

● **Modul şi criteriile evaluării.** Vom reda analitic modalităţile de evaluare prevăzute în actele normative sus-citate, făcînd observaţiile şi precizările necesare :

— bunurile care au preţ legal de vînzare cu amănuntul vor fi evaluate luînd în considerare acest preţ ;

— bunurile care au preţ cu ridicata (al întreprinderii sau al industriei) ori preţuri de contractare sau de achiziţie, vor fi luate în considerare la calcularea pagubei la preţurile respective, la care se vor adăuga anumiţi coeficienţi prevăzuţi în anexa la H.C.M. nr. 532/1963 ;

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1516/1967 în Repertoriu nr. 429.*
[2]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1718/1967 în Repertoriu nr. 430.*
[3]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 46/1968 în Repertoriu nr. 438.*
[4]) *Sanda Ghimpu : op. cit. p. 203—204 ; Mircea D. Ionescu şi Mihnea Marmeliuc : „În legătură cu aplicarea dispoziţiilor legale privind răspunderea materială integrală a salariaţilor“ în R.R.D. nr. 4/1972 p. 102 şi urm. : I. Oprescu Unele probleme privind răspunderea materială“. în J.N. nr. 2/1956 p. 258—259.*
[5]) *V. I. Cîmpineanu : op. cit. p. 328 şi S. Beligrădeanu op. cit. p. 71*
[6]) *Plen. Trib. Supr. dec. îndrum. nr. 8/1965 în C.D. p. 19.*

Scanned with OKEN Scanner

— pentru bunurile semifinite care nu au preţuri cu amănuntul, dar au preţuri cu ridicata legal stabilite, valoarea pagubelor se stabileşte prin aplicarea asupra acestor preţuri a unor coeficienţi legali, stabiliţi prin actul normativ arătat mai sus;

— pentru bunurile semifinite care nu au nici preţuri cu ridicata legal stabilite, valoarea pagubelor se determină pe baza preţului de cost realizat potrivit înregistrărilor din evidenţa contabilă — inclusiv cotele de regie — cu adăugirea rentabilităţii medii planificate de întreprindere, la care se aplică coeficienţii legali:

— pentru bunurile în stare de producţie neterminată, valoarea pagubelor se determină pe baza preţului de cost realizat, potrivit înregistrărilor din evidenţa contabilă — inclusiv cotele de regie — la care se aplică coeficienţii legali;

— pentru bunurile în stare cu producţie neterminată, valoarea izolate sau întîmplătoare, care se execută într-un singur exemplar sau în număr restrîns de exemplare şi ale căror preţuri cu ridicata — pentru lucrările în cadrul sectorului socialist — se stabilesc în condiţiile Legii nr. 19/1971, valoarea pagubelor se calculează prin aplicarea asupra acestor preţuri a coeficienţilor legali.

Redăm lista coeficienţilor pentru stabilirea pagubelor cauzate asupra bunurilor care au au preţuri cu amănuntul legal stabilite.

Se aplică coeficientul 1,5 asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii la:

— produsele din industria petrolului (extracţia şi prelucrarea ţiţeiului);

— produsele din industria metalurgiei feroase şi neferoase;

— produsele din industria lînii;

— minereurile de orice fel, altele decît cele auroargintifere;

— buşteni, lemn rotund şi orice alte materiale lemnoase brute — esenţe foioase.

Pentru ţiţei coeficientul se aplică asupra preţului de decontare către rafinării; Pentru produsele petroliere coeficientul se aplică asupra preţurilor de livrare ale organizaţiei comerciale.

Se aplică coeficientul 2 asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii la:

— produsele din industria celulozei şi hîrtiei;

— produsele din industria alimentară;

— produsele din industria bumbacului, inului şi cînepei;

— produsele din industria pielăriei şi cauciucului;

— produsele din industria sticlei, porţelanului şi ceramicei fine;

— produsele din industria tricotajelor şi confecţiilor;

— produsele din industria cărbunelui;

— produsele din industria cocso-chimică

Scanned with OKEN Scanner

Se aplică coeficientul 2,5 asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii la :

— produsele din industria mătăsii ;

Se aplică coeficientul 3 asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii la :

— produsele din industria chimică ;

— produsele din industria constructoare de maşini ;

— produsele din industria materialelor de construcţii.

Se aplică coeficientul 4 asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii la :

— produsele din industria tutunului ;

— minereurile auro-argintifere ;

Se aplică coeficientul 2,5 asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii, pentru toate celelalte bunuri care nu sînt cuprinse la pct. 1—5 inclusiv, de mai sus.

Se aplică coeficientul 1,5 asupra preţurilor cu ridicata ale industriei pentru bunurile care au stabilite astfel de preţuri şi nu au stabilite preţuri cu ridicata ale intreprinderii. Acelaşi coeficient se aplică şi pentru bunurile al căror preţ cu ridicata al întreprinderii este egal cu preţul cu ridicata al industriei.

Se aplică coeficientul 6 asupra preţurilor legale stabilite pentru livrările făcute de Banca Naţională către organizaţii socialiste pentru aur, platină, paladiu, osmiu, iridiu, rodiu şi ruteniu.

Pentru produsele agricole se aplică coeficienţii de mai jos asupra preţurilor de contractare, iar în lipsa acestora asupra preţurilor de achiziţie :

— Coeficientul 1,5 pentru plante oleaginoase, orez nedecorticat, mazăre boabe uscate, furaje, animale vii, gogoşi de mătase ;

— Coeficientul 2 pentru cereale panificabile, cînepă pentru fuior, fuior de cînepă, in pentru fuior, lînă brută nespălată, paiele şi seminţele de sorg ;

— Coeficientul 2,5 pentru sfeclă de zahăr ;

— Coeficientul 3 pentru plante medicinale şi aromatice în stare proaspătă sau uscată ;

— Coeficientul 3,5 pentru bumbac puf

Coeficienţii pentru produsele industriale, mai sus prevăzuţi se aplică asupra preţurilor cu ridicata ale întreprinderii, sau — după caz — asupra preţurilor industriei cuprinse în actele normative de stabilire a preţurilor sau în cataloagele de preţuri cu ridicata.

Scanned with OKEN Scanner

● **Regimul pagubelor din gestiuni.** Criteriile și modul de evaluare propriu-zise sînt prevăzute în actele normative citate (Decretul nr. 220/1960 și H.C.M. nr. 532/1963). Ceea ce este propriu și specific prejudiciilor stabilite la gestiunile de bunuri materiale este procedura de constatare și de consemnare a acestora, precum și posibilitatea de a se acorda, în condițiile legii, compensarea plusurilor cu minusurile și scăzămintele legale (perisabile) în limitele legale

● **Constatarea pagubei.** Normele metodologice elaborate de Ministerul Finanțelor prevăd că determinarea rezultatelor inventarierii, în plus sau în minus, se face direct pe listele de inventariere. Greșelile se corectează de către cei în drept. Evaluarea stocurilor în listele de inventariere se face cu prețurile folosite la înregistrarea bunurilor în contabilitate.

După stabilirea plusurilor și a minusurilor, comisia de inventariere este obligată să ceară explicații scrise de la angajații în cauză. Pe baza acestor explicații și a documentelor cercetate, comisia stabilește caracterul lipsurilor, pierderilor și deteriorărilor constatate, precum și cauza plusurilor, după care face propuneri potrivit normelor legale de regularizare a diferențelor dintre datele inventarierii și cele contabile.

● **Consemnarea rezultatelor — înregistrarea în evidență.** Potrivit pct. 157—158 din normele metodologice, rezultatele inventarierii se consemnează de comisie într-un proces-verbal, care trebuie să cuprindă.

— rezultatele inventarierii ;

— concluziile și propunerile cu privire la cauzele plusurilor. lipsurilor, pierderilor, etc.

— vinovații eventuali ;

— propuneri privind măsurile ce urmează a fi luate și dispozițiile legale corespunzătoare.

Propunerile cuprinse în procesul verbal al comisiei se prezintă în termen de 3 zile de la data încheierii operațiunilor, conducerii unității.

Conducerea unității este obligată ca, pe baza avizului conducătorului compartimentului financiar-contabil și al juristului din unitate, să decidă în termen de 5 zile asupra soluționării propunerilor conform dispozițiilor legale.

Rezultatele inventarierii se înregistrează în contabilitate și în evidențele gestiunii respective și se comunică și gestionarilor, în termen de 5 zile de la data primirii deciziei de la organele competente.

● **Compensarea plusurilor cu minusurile.** Prima operație, care este de natură să regularizeze cel puțin parțial, plusurile și minusurile.

Scanned with OKEN Scanner

este compensarea. Dispoziția legală care reglementează modul în care se efectuează compensările este cuprinsă în art. 13 din H.C.M nr. 1885/1970 și în pct. 160 din normele metodologice privind contabilitatea unităților economice.

Din textul art. 13 al Hotărîrii Consiliului de Miniștrii nr. 1885/1970 rezultă că, pentru a putea opera — sub formă de excepție — compensarea minusurilor cu plusurile constatate este necesar să fie întrunite, cumulativ, următoarele condiții :

— plusurile și minusurile să fie constatate numai la sorturile aceleiași grupe de produse ; pentru admiterea compensării, produsele trebuie să aibă multiple elemente comune, respectiv să se asemene, în aceasta constînd rațiunea exonerării de răspundere ;

— lipsurile și minusurile să se fi produs în gestiunea aceleiași persoane responsabile ;

— lipsa sau plusul să se fi produs în aceiași perioadă gestionară, înțelegînd prin aceasta, perioada între două inventarieri. În practică, apar deseori situații de genul următor : la o inventariere, apar plusuri la un anumit sortiment precis determinat, iar la inventarierea imediat următoare apar minusuri la același sortiment, egale, sau aproape egale cu plusul anterior înregistrat. Toate împrejurările indică faptul că această situație nu poate fi explicată decît printr-o inventariere anterioară defectuoasă. Față de faptul că art. 13 din H.C.M. nr. 1885/1970 nu conține o interdicție, ci are un caracter indicativ, credem că conducătorii de unități pot aproba, după o temeinică analiză, și compensări privind perioade diferite de gestiune, evident în acele cazuri în care se dovedește că între lipsa dintr-o perioadă de gestiune este o legătură cauzală cu plusul dintr-o altă perioadă, datorită unor erori de inventariere. De altfel, practica juridică s-a pronunțat constant în acest sens[1]).

În fața unor asemenea probe, de regulă, organele de jurisdicție admit compensarea și între plusurile și minusurile apărute în două perioade gestionare succesive.

Compensarea nu este obligatorie, ea poate fi aprobată — competența revenind conducătorului unității economice — atunci cînd nu intervine elementul infracțional.

În urma compensării nu pot rezulta pentru unitatea economică diferențe valorice nefavorabile, acestea trebuind să fie recuperate de la cei vinovați.

Statuînd principiul compensării lipsurilor cu plusurile constatate la același sort de produs, cu ocazia inventarierilor, H.C.M. nr. 1885/1970 prevede că ea poate fi efectuată „fără însă a se

---

[1] *Plen Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 8/1965 în C.D. 1965 p. 29.*

diminua valoric partrimoniul unității economice". Această ultimă condiție — nediminuarea valorică a patrimoniului — pune problema modalității de calculare a compensărilor. Să luăm un exemplu. Într-o gestiune se constată un plus de 200 kg tablă neagră II a 5 lei kg și un minus de 1000 kg tablă neagră I a 7 lei kg. Plusul reprezintă 1000 lei, iar minusul numai 700. La prima vedere s-ar crede că poate fi operată compensarea, deoarece nu diminuează valoric patrimoniul unității, ci din contră, prin înregistrarea plusului net, el crește cu 300 lei. Un asemenea raționament, întîlnit uneori în practică, este greșit. Elementele valorice care se compară se raportează numai la cantitatea constatată lipsă, aceasta urmînd a fi compensată cu plusul, indiferent dacă el este mult mai mare. Și este firesc să fie așa. Din plusul constatat, numai cantitatea corespunzătoare minusului poate avea drept explicație confuzia între sorturi.

● **Acordarea scăzămintelor normale (a perisabilităților).** Acordarea scăzămintelor este o operație ce se efectuează numai după compensarea plusurilor cu minusurile (pct. 160 din Normele metodologice ale Ministerului Finanțelor).

Cotele de scăzăminte legale se calculează numai în cazul în care lipsurile depășesc plusurile. În această situație, cotele de perisabilități se aplică în primul rînd la materialele, produsele și mărfurile la care s-au constatat lipsuri.

Normele cuprinse în diferite instrucțiuni ale organelor centrale, precum și practica organelor jurisdicționale stabilesc condițiile în care se acordă scăzăminte în gestiune, datorate pierderilor naturale.

Cotele procentuale stabilite prin ordine sau instrucțiuni departamentale sînt maximale și ele nu se acordă decît în măsura în care se constată o lipsă efectivă prin inventarieri reale ale produselor respective.

Lipsurile constatate prin procesele-verbale de inventariere trebuie să nu fie datorate altor cauze decît pierderilor normale, neimputabile gestionarilor ca urmare a unor fapte culpabile. Angajatul, care a produs unității o pagubă, prin culpa sa răspunde material, chiar dacă paguba se încadrează în procentul de pierderi legale acordat pentru manipularea materialelor respective, deoarece această cotă este prevăzută pentru acoperirea unor pierderi care se produc inevitabil în procesul de producție și care, deci, nu implică o culpă din partea angajatului.

Cota de perisabilitate nu se aplică mecanic, unitatea nefiind obligată să acorde procentul maxim în orice împrejurare, ci de la caz la caz și în diferite proporții, ținînd seama de criterii obiective

Scanned with OKEN Scanner

de apreciere, cum ar fi datele comparative cu alte magazine în aceeaşi perioadă sau cu acelaşi magazin în perioada corespunzătoare a anului precedent, în funcţie de viteza de circulaţie a produselor etc.

● **Competenţa de a aproba scăzămintele legale.** Scăzămintele naturale — aşa cum am arătat — nu se aprobă automat şi în toate cazurile la nivelul cotelor maxime prevăzute de actele normative. Conducătorul unităţii economice fiind singur competent să aprobe trecerea pe cheltuieli a acestor scăzăminte, are îndatorirea să dispună verificarea prealabilă pentru a se constata dacă lipsurile nu s-au produs din vina vreunui angajat. Competenţa sa exclusivă de a aproba trecerea pe cheltuieli a lipsurilor care se înscriu în limita normelor legale de scăzăminte este stabilită prin H.C.M. nr. 1885/1970, art. 12, alin. 2, lit. a.

Potrivit normelor metodologice, pct. 162, decizia de aprobare sau de respingere a trecerii pe cheltuieli a unor asemenea lipsuri trebuie luată în 5 zile de la data prezentării procesului-verbal de inventariere.

1.5. **RAPORTUL DE CAUZALITATE ÎNTRE FAPTA ILICITĂ ŞI PREJUDICIU.** Fapta trebuie să determine cu necesitate producerea prejudiciului. Există raport de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu atunci cînd aceasta precede şi determină paguba care apare ca efect al actului ilicit.

În general raportul de cauzalitate, legătura dintre faptă şi prejudiciu, este uşor de stabilit. Sînt unele situaţii cînd această legătură necesară este mai dificil de constatat şi anume cînd între faptă şi prejudiciu se interpun şi alte fapte intermediare.

În practică se poate constata deseori că prejudiciul unităţii este cauzat în mod nemijlocit, fiind produs direct de fapta angajatului (de exemplu: degradarea unor bunuri). Sînt încă şi împrejurări în care dauna unităţii nu apare ca rezultatul nemijlocit al conduitei angajatului, ci, dimpotrivă, reprezintă efectul indirect al unui fapt ilicit (de exemplu, fapta maistrului care încredinţează un utilaj spre folosire unui muncitor neinstruit şi aceasta îl deteriorează sau fapta conducătorului de unitate care, deşi avertizat, nu dispune schimbarea unui gestionar ce a produs pagube etc.).

1.6. **VINOVĂŢIA (CULPA) SALARIATULUI.** Am arătat că răspunderea materială a angajatului este condiţionată de existenţa cumulativă a mai multor cerinţe, unele de ordin obiectiv (calitatea de angajat, fapta ilicită, prejudiciul, legătura între faptă şi pagubă) şi unul cu caracter subiectiv (culpa — vinovăţia angajatului).

Vinovăţia este atitudinea psihică a salariatului faţă de fapta

Scanned with OKEN Scanner

sa ilicită, precum și față de prejudiciul produs[1]). Culpa invederează poziția persoanei încadrate în muncă față de fapta sa (acțiune sau omisiune) și față de consecințele acesteia.

În esență, culpa reprezintă o atitudine psihică negativă față de regulile de comportament social. Vinovăția implică întotdeauna conștiința — mai clară sau mai ștearsă a încălcării unor relații sociale.

Culpa se întemeiază pe discernămîntul autorului, implicînd posibilitatea acestuia de a prevedea consecințele propriei sale fapte. Lipsa de discernămînt trebuie dovedită.

În dreptul muncii, de regulă, gradele culpei nu au nici o relevanță. În toate cazurile în care prejudiciul a fost provocat de un singur angajat, gradul culpei nu are nici o importanță, persoana respectivă fiind ținută a răspunde material chiar și pentru cea mai ușoară vină. Angajatul nu va putea fi exonerat în cazul cînd se va constata o culpă cît de ușoară în sarcina sa, ci numai cînd nu i se poate reține nici un fel de vină[2]).

Culpa autorului — în cazul de față a persoanei încadrate în muncă — nu poate fi stabilită aprioric și la modul general, ci „în mod concret și de la caz la caz[3]). Unitățile socialiste și instanțele sînt obligate să stăruie prin toate mijloacele legale pentru a descoperi adevărul[4]). Acest principiu este menținut și de noul Cod al Muncii[5]) astfel încît toate soluțiile instanțelor noastre își păstrează actualitatea.

● **Situații de excepție în care gradele culpei influențează răspunderea materială. Culpa concurentă.** Potrivit art. 105 (1) din Codul Muncii, cînd paguba a fost cauzată de mai multe persoane, răspunderea fiecăreia se stabilește ținîndu-se seama de măsura în care a contribuit la provocarea ei.

Prejudiciul cauzat de mai mulți angajați va fi reparat de toți autorii în raport cu participarea fiecăruia. Imputațiile se vor stabili separat (în înțeles substanțial, nu formal) pentru fiecare persoană încadrată în muncă în raport cu gradul de vinovăție. În cazurile de

---

[1] *V. Cîmpeanu : op. cit. p. 331.*
[2] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 678/1953 în C.D. 1952—1954 vol. I. p. 246—248.*
[3] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 755/1953 în C.D. 1952—1954 vol. I. p. 248—250.*
[4] *Trib. Supr col. civ. dec. nr. 455/1955 în C.D. 1955 vol. II. p. 87—88.*
[5] *S. Ghimpu : op. cit. în R.R.D. nr. 3/1973 p. 52. și S. Băligrădeanu : op. cit. în R.R.D. nr. 3/1973 p. 52.*

Scanned with OKEN Scanner

culpă concurentă, criteriul principal în stabilirea cuantumului obligației de reparare a pagubei este deci gradul de vinovăție[1]).

Reaua credință ca o condiție calificată a răspunderii materiale în unele cazuri speciale. Art. 20 din Legea nr. 1/1970 prevede că, în cazul în care s-a constatat nevinovăția salariatului sancționat, persoanele care, cu rea credință, au aplicat sau au determinat aplicarea unei sancțiuni disciplinare răspund — disciplinar, material și, după caz, penal. Textul se referă la cea mai gravă formă a culpei — dolul calificat — fapt care ne determină a constata că numai în prezența unei astfel de vinovății poate fi atrasă răspunderea materială a celui în cauză. Dacă se va stabili deci o altă formă a culpei sale (ușoară sau foarte ușoară) angajatul respectiv nu va răspunde material.

Art. 136(2) din Codul Muncii conține o prevedere similară celeia menționate mai sus, statuînd că „persoana care cu rea credință a determinat aplicarea măsurii desfacerii contractului de muncă, răspunde material..." în caz de anulare a desfacerii contractului. Și în cazul la care ne referim, este necesară existența unei forme foarte grave a culpei, reaua-credință și, bineînțeles, existența prejudiciului. În toate celelalte cazuri în care se va constata o culpă ușoară sau foarte ușoară nu va putea fi atrasă răspunderea materială a persoanei care a determinat desfacerea nelegală a contractului de muncă a unui angajat.

Se impune o precizare comună ambelor situații vizate de textele de mai sus. În unele din aceste cazuri poate exista culpa concurentă a mai multor salariați în luarea măsurilor care, ulterior, au fost anulate de organele competente. Astfel, este cazul unei comisii constituite de către conducător și care, prin raportul întocmit, determină aplicarea unei sancțiuni disciplinare grave (retrogradare sau reducere din salariu) ori desfacerea contractului de muncă. În situațiile în care se va stabili reaua credință a tuturor membrilor, ei vor suporta consecințele faptei lor. În schimb, chiar dacă se va constata culpa concurentă a acestora, însă se vor putea distinge diferite grade de culpă (unii grav, iar alții ușor vinovați) față de prevederea expresă a textelor citate, răspunderea materială a acestora nu va fi concurentă, ci se va stabili numai în sarcina celor care au dovedit rea credință.

Precizările de mai sus au nu numai un caracter teoretic, ci și practic dată fiind frecvența unor astfel de cazuri, iar soluțiile la care

---

[1] *Deși în Codul vechi nu exista o dispoziție similară, totuși autorii și practica judiciară utilizau criteriul gravității culpei la împărțirea prejudiciului. Cităm Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1482/1967 Repertoriu nr. 425 și dec. nr. 853/1961 Repertoriu nr. 427.*

Scanned with OKEN Scanner

ne-am oprit sînt de natură, credem, să stimuleze comportamentul pozitiv al persoanelor chemate să ia măsurile arătate.

● **Dovada culpei. Culpa trebuie dovedită de unitate.** Art. 173 din Codul Muncii conține o normă imperativă expresă în acest sens, stabilind că în orice litigiu de muncă dovada temeiniciei și legalității dispoziției sau măsurii luate de unitate este în sarcina acesteia.

● **Excepții — prezumția de culpă.** În dreptul nostru actual se cunosc două cazuri în care culpa salariatului nu trebuie dovedită, ci este prezumată. Una din aceste excepții este prevăzută în H.C.M. nr. 1623/1954, iar alta este rodul practicii noastre judiciare. H.C.M. nr. 1623/1954 stabilește o prezumție de culpă redusă în sarcina conducătorului de unitate și a inginerului șef, obligîndu-i automat a suporta 1% din penalitățile și locațiile plătite de unitate în legătură cu transporturile, restul de 99% urmînd a se imputa salariaților vinovați. În cazul citat ,se prezumă că persoanele menționate nu au luat măsurile necesare pentru a evita situațiile care au generat locațiile sau penalitățile plătite de unitate.

În cazul de față prezumția legală de culpă fiind absolută, nu se va putea înlătura decît dovedindu-se survenirea forței majore sau a cazului fortuit, situații în care sînt apărați de răspundere și ceilalți salariați.

Prin Decizia de îndrumare nr. 8/1965, Plenul Tribunalului Suprem [1]) a statuat că, în cazurile în care se produc lipsuri în gestiune, actul constatator al lipsei (inventare, procese-verbale, etc.) creează în sarcina gestionarului o prezumție simplă de culpă pe care acesta o poate răsturna, făcînd dovada contrară.

Unele precizări apar necesare :

— prezumția de culpă împotriva gestionarului operează numai în cazul lipsurilor cantitative (în gestiune, la casă) nu și a celor calitative [2]) ; astfel, în cazul denaturărilor sau alterărilor de produse (diluare băuturi etc.), este necesar ca dovada culpei să fie făcută de către unitate ;

— împotriva acestei prezumții (juris tantum), gestionarul poate administra numai probe scrise [3]), dovada cu martori nefiind admisă decît în mod cu totul excepțional (a dovedi cazul de forță majoră sau imposibilitatea de a ține evidența).

---

[1] *În C.D. 1965 — p. 17.*

[2] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 987/1965 în Repertoriu nr. 519 și Pavel Perju în R.R.D. nr. 12/1971 p. 99.*

[3] *Acte de intrare recepție sau de ieșire a produselor, note de transfer, procese verbale, întocmite legal, de acordare a scăzămintelor legale etc.*

2. FORMELE RĂSPUNDERII MATERIALE

2.1. **DIFERITE FORME ALE RĂSPUNDERII MATERIALE.** Forma caracteristică şi definitorie sub care se prezintă în cele mai frecvente cazuri răspunderea materială este forma sa personală — individuală. În legislaţia noastră actuală se întîlnesc însă şi următoarele forme, reprezentînd derogări de la principiul răspunderii personale:

— răspundere conjunctă;
— răspundere subsidiară;
— răspundere solidară;
— răspundere comună (colectivă).

Considerată ca unul din pricipiile de bază ale dreptului muncii, răspunderea personală reprezintă, în acelaşi timp, şi unul din factorii reali de cointeresare a persoanelor încadrate în muncă faţă de rezultatele activităţii lor.

Constituind regula, răspunderea materială personală (individuală) impune, concomitent salariatului, obligaţia de a repara singur şi în întregime prejudiciul cauzat unităţii prin fapta sa personală şi din culpă proprie, dar şi dreptul de a nu răspunde pentru faptele altora sau pentru cele de a căror producere nu este personal vinovat [1]).

2.2. **RĂSPUNDEREA CONJUNCTĂ.** Răspunderea conjunctă se întîlneşte în toate cazurile cînd există un singur prejudiciu şi mai mulţi autori. Ea reprezintă de fapt o multitudine de răspunderi personale a unor salariaţi cu culpe concurente în producerea prejudiciului. Este considerată ca o formă derivată a răspunderii personale pentru că, deşi nu pierde acest caracter, funcţionează în mod paralel, privind pe fiecare salariat în parte, coautor la producerea unui singur prejudiciu. Unitatea are drept la despăgubire pentru întreaga valoare a prejudiciului suferit, însă paguba se fracţionează între coautori potrivit părţii de vină a fiecăruia la producerea prejudiciului. Rezultă că pentru fiecare persoană în parte răspunderea nu pierde caracterul său personal deoarece se întemeiază pe fapte personale şi culpă proprie a fiecărui autor. Ne găsim deci în prezenţa a mai multor răspunderi personale care funcţionează distinct şi paralel care are scopul de a acoperi integral prejudiciul produs în comun.

● **Stabilirea răspunderii coparticipanţilor.** Criteriul principal pentru stabilirea răspunderii fiecărui coparticipant la producerea prejudiciului este — aşa cum am arătat — gradul său de contribuţie la cauzarea acestuia. Introdus ca text expres în legislaţia muncii prin

---

[1]) *S. Ghimpu: op. cit. p. 218; S. Ghimpu şi P. Marica, Răspunderea materială a angajaţilor şi noul cod al Muncii, în Studii şi cercetări juridice nr. 1/1973, p. 47.*

Scanned with OKEN Scanner

art. 105 (1) din Codul Muncii, actual criteriul menţionat fusese adoptat anterior atît de instanţe cît şi de literatura de specialitate, fiind considerat ca unicul principiu echitabil.

În lipsa acestui criteriu, adică în cazurile în care gradul de participare a fiecărui coautor la producerea pagubei nu se poate preciza, art. 105 (2) din Codul Muncii prevede că răspunderea fiecărei persoane se stabileşte proporţional cu salariul ei de încadrare net de la data constatării pagubei. Pentru pagubele din gestiuni se adaugă acestui criteriu subsidiar un corectiv, în sensul că trebuie avut în vedere şi timpul lucrat de la ultima inventariere a bunurilor.

În cazul cînd la data constatării prejudiciului unul sau mai mulţi dintre coautori nu este încadrat în muncă, în tăcerea legii, considerăm că trebuie luat în considerare salariul tarifar de încadrare net din ultima lună de serviciu. O astfel de prevedere expresă exista în vechiul Cod şi nu vedem nici un motiv de a înlătura folosirea acestui criteriu în cazul la care ne referim [1]).

În cazul în care persoana coautoare a prejudiciului este încadrată cu 1/2 de normă la data constatării acestuia, răspunderea sa se va stabili avîndu-se în vedere salariul respectiv, adică 50% din salariul tarifar net cuvenit funcţiei sau postului ce deţine.

● **Cazuri de răspundere conjunctă. Răspunderea materială în legătură cu gestionarea bunurilor.** Legea nr. 22/1969 în art. 27 al. I stabileşte că, în cazurile în care paguba în gestiune a fost cauzată de gestionar împreună cu alt angajat al unităţii, fiecare răspunde în măsura în care a contribuit la cauzarea pagubei, unitatea urmînd a fi despăgubită integral.

Criteriul, utilizat în principal de Legea nr. 22/1969, concordă întrutotul cu acela prevăzut în art. 105(1) din Cod, constituind singurul mod echitabil de împărţire a despăgubirii datorate de coautori.

În cazul în care nu este posibilă stabilirea gradului de participare a fiecărui autor la producerea pagubei din gestiunile de bunuri, ambele acte normative citate (Legea nr. 22/1969 în al. 2 şi Codul Muncii în art. 105 al. 2) recurg la acelaşi criteriu subsidiar de stabilire a răspunderii materiale, salariul angajatului, însă au în vedere alt mod de calcul. Legea nr. 22/1969 prevede că despăgubirea se repartizează proporţional cu cîştigul mediu al fiecăruia pe ultimile de 3 luni, iar Codul Muncii dispune că se va lua în calcul salariul tarifar de încadrare net de la data constatării pagubei. Considerăm [2]) că

---

[1]) *Pentru amănunte şi argumente vezi S. Beligrădeanu: op. cit. în R.R.D. nr. 3/73 p. 80.*

[2]) *Aderăm la opinia S. Beligrădeanu: op. cit. R.R.D. nr. 3/73 p. 81, deoarece în cazul de faţă nu se confruntă două prevederi din care una cu caracter general, iar alta specială, ci ambele au incidenţă în acelaşi domeniu, reglementînd una şi aceiaşi situaţie.*

Scanned with OKEN Scanner

prevederea citată din Codul Muncii modifică implicit art. 27 al. 2 din Legea nr. 22/1969.

Răspunderea organelor de conducere colectivă. În esenţă, răspunderea colectivă reprezintă o modalitate de angajare a organului colectiv, conceput şi considerat ca o entitate distinctă, indiferent de natura răspunderii (civilă, materială, administrativă).

Din punct de vedere teoretic, este admisă, în mod unanim, responsabilitatea atît a organelor colective de conducere cît şi a membrilor ce le compun. Atît timp cît, în cadrul măsurilor luate pentru perfecţionarea conducerii economiei, s-a dispus transferul activităţii de conducere de la organele unipersonale la cele colective, ca un corolar al acestei activităţi, s-a stabilit şi răspunderea lor. Din această cauză, se impun unele lămuriri şi precizări în legătură cu gradul de angajare al răspunderii membrilor componenţi, pentru măsurile luate de organul colectiv. Cu alte cuvinte, în ce măsură şi în ce condiţii este atrasă răspunderea fiecărui membru pentru hotărîrile organului colegial? Cu privire la acest aspect al problemei, s-au emis mai multe păreri diametral opuse. Unii au considerat că orice persoană care face parte dintr-un organ colectiv răspunde civil — şi deci şi solidar — pentru simplul fapt că este membru component al colectivului, chiar dacă a fost absent la luarea hotărîrii sau dacă a votat împotriva ei [1]).

Alţi autori [2]), la a căror opinie ne raliem, exprimă o părere opusă, în sensul apărării de răspundere patrimonială în cazul absenţei, a abţinerii de la vot, sau a votului contra. În fine, cercetîndu-se problema responsabilităţii numai sub aspectul său administrativ, se aduce o opinie nuanţată [3]) în sensul că răspunderea colectivă funcţionează cînd se apreciază activitatea unei unităţi în ansamblul ei, „fiecare membru putînd fi răspunzător pentru deficienţe", însă atunci cînd este vorba de hotărîri bine determinate ale colectivului... problema răspunderii membrilor... trebuie privită sub unghiul manifestării de voinţă a persoanei respective, conchizînd că acei membri care

---

[1] *V. D. Zlătescu în „Consideraţii cu privire la răspunderea organelor colective ale organizaţiilor economice de stat în R.A.S. nr. 2/1970 p. 49—59 şi Conferinţa CEPECA" Răspunderea organelor colective ale organizaţiilor de Stat" p. 7.*

[2] *A. Mihalca şi C. Banu: „Răspunderea materială a organelor de conducere colectivă", „Finanţe şi Credit" p. 75—78.*

[3] *Mircea Anghene: „Perfecţionarea formelor şi metodelor de conducere în administraţia de stat — Generalizarea muncii şi conducerii colective" în „Revista Română de Drept" nr. 8/1969 p. 48—57.*

Scanned with OKEN Scanner

s-au exprimat împotrivă nu pot fi făcuţi răspunzători. Opinia noastră se alătură acelor autori care consideră că responsabilitatea unui membru al organului colectiv nu poate fi atrasă atît timp cît manifestarea sa de voinţă a fost împotriva hotărîrii deficitare sub aspect administrativ sau păgubitoare sub aspect civil. Concluzia noastră se întemeiază atît pe faptul că în raporturile de drept administrativ nu se pot aplica prevederile Codului civil, elaborate pentru reglementarea unor relaţii de altă natură, cît şi pe considerentul că nu poate exista răspundere în afara culpei. Credem, de asemenea că admiterea tezei contrarii, încărcînd de răspundere persoane care s-au opus unei măsuri dovedită ulterior deficitară, ar însemna să se favorizeze dezinteresul în conducerea organizaţiilor colective, să se promoveze forme de lucru inhibitorii. În afara acestor argumente de ordin teoretic şi practic, considerăm că în favoarea opiniei noastre se pot invoca şi unele prevederi de text şi anume acelea care admit votul împotriva unei hotărîri. Atît timp cît votul exprimat contra unei măsuri constituie, din punct de vedere juridic, un drept al salariatului, credem că nu putem califica exercitarea acestui drept ca o faptă ilicită care să atragă răspunderea sa.

Toate argumentele teoretice şi practice expuse, ne conduc la concluzia că organele colective din cadrul unităţilor economice pot avea răspundere materială în cazul cînd, prin activitatea lor culpabilă au produs prejudicii, urmînd ca în sînul acestora — răspunderea să aparţină numai acelor membri prin a căror voinţă s-a luat hotărîrea care a produs consecinţe păgubitoare.

Răspunderea materială a membrilor organului colectiv care au provocat unităţii un prejudiciu prin fapta lor (comisivă sau omisivă) se va stabili în raport cu gradul de participare a fiecăruia la măsura deficitară sau la omisiunea cauzatoare de pagube, pe măsura culpei ce se va stabili în sarcina persoanelor în cauză. Deoarece în cazul hotărîrilor luate în comun este destul de dificil a se stabili cota de participare a fiecărui membru, credem că în astfel de împrejurări se va putea utiliza, cu mai multă frecvenţă, criteriul subsidiar prevăzut de art. 105(2) din Cod, paguba urmînd a se suporta proporţional cu salariul tarifar de încadrare net de la data constatării acesteia.

Răspunderea materială conjunctă a membrilor comisiilor din cadrul unităţilor. O simplă enumerare a comisiilor ce activează în cadrul unei unităţi economice socialiste ne invederează pe deplin natura lor juridică profund diferită, precum şi calitatea total deosebită a funcţiilor ce sînt chemate a le îndeplini. Astfel comisia de jude-

Scanned with OKEN Scanner

cată, fiind un organ jurisdicțional, avînd de soluționat anumite probleme litigioase, are o natură total diferită de comisia de inventariere sau de recepție, iar acestea, la rîndul lor, sînt deosebite, sub multiple aspecte de ordin calitativ, de anumite comisii consultative ale conducătorilor, create ad-hoc, avînd scopul de a cerceta unele abateri, să refere asupra unor probleme, etc. Din cele de mai sus rezultă că și răspunderea acestor organe, atît pe plan moral-politic cît și pe plan juridic, nu poate fi decît diferențiată. Prin consecință, și răspunderea materială a membrilor componenți ai unor asemenea comisii este uneori influențată, alteori condiționată sau chiar eliminată în funcție de natura atribuțiilor pe care le au de îndeplinit. Dat fiind că răspunderea juridică a unor persoane este indestrictibil legată de libertatea lor de a aprecia și de a decide, pentru a analiza întinderea și conținutul responsabilității comisiilor la care ne referim, le vom împărți în mai multe categorii, folosind drept criterii de distincție gradul lor de independență, precum și capacitatea proprie de apreciere și interpretare. Folosind aceste criterii, vom distinge trei categorii de comisii și anume :

— comisiile de judecată avînd independență deplină și libertate de apreciere, totală ;

— comisii care fac aprecieri și propuneri sau dau anumite interpretări ;

— comisii care săvîrșesc operații materiale curente și nu fac nici un fel de aprecieri.

Comisiile de judecată din întreprinderi și organizații economice. Fiind organe cu caracter jurisdicțional, întreaga lor activitate trebuie să se desfășoare sub semnul adevărului, din care cauză, membrii comisiei trebuie să aibă o independență deplină și o libertate de apreciere totală. În calitatea lor de judecători ai unui litigiu, membrii comisiei trebuie să facă total abstracție de situația lor juridică de angajați ai unității. Datorită funcției ce o îndeplinesc, membrii comisiilor de judecată sînt sustrași în toate cazurile răspunderii materiale. De la acest principiu fundamental, considerăm că poate fi admisă o singură excepție : cînd membrii comisiei au lucrat cu rea-credință sau din gravă-neglijență poate fi atrasă răspunderea lor, dar numai sub aspect civil delictual, fără a avea vre-o tangență cu răspunderea materială [1])

---

[1] *S. Beligrădeanu : Comisiile de judecată Buc. 1971, p. 94. A se vedea și art. 507 C. proc. pen.*

Scanned with OKEN Scanner

Comisii care în activitatea lor fac aprecieri şi propuneri sau dau anumite interpretări. Vom include în prezenta categorie următoarele comisii : comisia specială pentru acordarea alocaţiei de stat pentru copii 1), comisiile de inventariere 2), comisiile pentru casarea sau decasarea unor bunuri 3), comisiile de recepţia bunurilor 4), comisiile de recepţie a obiectivelor din investiţii 5), precum şi diferite comisii consultative, create ad-hoc de conducătorul unităţii spre a cerceta anumite situaţii de fapt şi a aviza cu privire la măsurile necesare.

Membrii acestora din urmă (comisii consultative) nu pot lua nici o hotărîre, dar prin concluziile la care ajung sau a propunerilor ce le fac, pot influenţa hotărîrea organului competent.

Membrii tuturor acestor comisii vor răspunde material, potrivit Codului Muncii, pentru constatările inexacte, sau pentru aprecierile vădit eronate a unor documente. De la această regulă cu caracter de generală aplicabilitate există o singură excepţie consacrată chiar în Cod, în art. 102 (2), care prevede că angajaţii nu răspund pentru riscul normal al serviciului. Se consideră risc normal al serviciului, cu titlu de exemplu : interpretarea de bună credinţă a cuprinsului unor acte sau documente ori a unei prevederi legale susceptibilă de a fi considerată din mai multe puncte de vedere.

Comisii care săvîrşesc operaţii materiale curente şi nu fac nici un fel de aprecieri. Tipică pentru această categorie este comisia de suplinire a gestionarului numită de conducătorul unităţii în baza art. 11 alin. 2 din H.C.M. nr. 2230/1969 ; care îndeplineşte operaţii legate de gestiune. Aceşti membri vor răspunde material pentru toate prejudiciile provocate unităţii, dat fiind că săvîrşirea unor operaţii de către mai multe persoane în locul unei singure persoane nu este de

---

[1] *Constituită în baza instrucţiunior nr. 1515/1966 elaborate de Ministerul Finanţelor în aplicarea decretului nr. 285/1960 republicat.*

[2] *Constituite în baza H.C.M. nr. 2230/1969.*

[3] *Constituite în baza H.C.M. nr. 771/1962.*

[4] *Constituite în baza Regulamentului aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959. Se ştie că, în unele cazuri expres prevăzute de Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959, aceste comisii se completează cu un delegat neutru, pentru că numai astfel, procesul verbal de constatare este opozabil furnizorului. Dat fiind că delegatul neutru este angajatul unei alte unităţi, nu poate fi vorba de o răspundere materială a acestuia faţă de unitatea beneficiară prejudiciată prin activitatea comisiei din care face parte.*

[5] *Constituite în baza legii nr. 72/1969 şi H.C.M. nr. 900/1972.*

Scanned with OKEN Scanner

natură să influenţeze condiţiile răspunderii lor pe plan juridic. Bineînţeles că aceste comisii vor fi exonerate de răspunderea în toate cazurile de risc normal al serviciului.

Alte cazuri de răspundere conjunctă. În afară de cazul menţionat mai sus (art. 27 din Legea nr. 22/1969), în legislaţia noastră nu există prevederi exprese cu privire la răspunderea conjunctă. Deoarece însă — cum s-a arătat — aceasta este o formă derivată a răspunderii personale, care funcţionează în cazurile producerii unui prejudiciu de către mai mulţi autori, instanţele de judecată, aplicînd principiile Codului civil, au considerat că în următoarele situaţii angajaţii vor răspunde conjunct :

— şeful contabil şi juristconsultul unei unităţi care nu au efectuat formele de executare ale unei creanţe, deoarece au îndatorirea să urmărească realizarea creanţei [1] ;

— pentru depăşirea consumului de benzină în interesul unor angajaţi cu funcţii de conducere, răspunderea aparţine acestora, dar şi angajaţilor care, avînd atribuţii de verificare şi control, nu şi-au îndeplinit aceste îndatoriri, întrucît nu au luat din timp cuvenitele măsuri [2] ;

2.3. **RĂSPUNDEREA SUBSIDIARĂ.** Aşa cum este cunoscut, în cadrul unităţilor socialiste, desfăşurîndu-se activităţi complexe, variate şi de natură economică, tehnică, administrativă, se întîmplă uneori ca atribuţiile unor angajaţi să se coreleze, să se condiţioneze reciproc sau să fie interdependente, fapt care uneori ne pune în prezenţa unor prejudicii provocate de către mai multe persoane fără ca însă gradul lor de participare să fie identic sau similar, sau, chiar mai mult, unele dintre acţiunile deficitare să nu constituie o cauză nemijlocită a pagubei.

Răspunderea subsidiară a angajaţilor este acea formă de răspundere materială în care persoana culpabilă a produs paguba în mod indirect, a înlesnit-o, prin încălcarea unor obligaţii de serviciu. Din însăşi definirea noţiunii rezultă că între răspunderea personală a autorului direct şi răspunderea subsidiară a celuilalt angajat există o unitate indisolubilă, în sensul că nu poate exista aceasta din urmă fără a fi precedată şi condiţionată de forma sa principală : răspunderea personală. În toate cazurile însă răspunzătorul în subsidiar răspunde pentru o faptă proprie a sa, iar nu pentru fapta altuia [3].

În legislaţia noastră, răspunderea subsidiară poate apărea în două situaţii bine distincte :

---

[1] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 608/1959 în Repertoriu p. 583.*
[2] *Trib. Supr. col. civ. nr. 466/1962 în Repertoriu p. 584.*
[3] *S. Ghimpu : op. cit. p. 222.*

Scanned with OKEN Scanner

— în cazul cînd răspunderea autorului direct este o răspundere materială propriu zisă, determinată de o faptă ilicită, păgubitoare, săvîrşită cu vinovăţie de către un angajat;

— în situaţia cînd răspunderea principală nu a fost cauzată de o faptă ilicită săvîrşită în mod culpabil de către o altă persoană, ci ea derivă din obilgaţia de restituire a unei sume, a unui bun, sau a contravalorii unui serviciu prestat şi nedatorat.

Unele acte normative recente cuprind prevederi referitoare la stabilirea răspunderii materiale subsidiare în cazul producerii unor pagube prin fapte ilicite, culpabile, de către alţi angajaţi (Legea nr. 22/1969 şi Legea nr. 2/1970).

Practica judiciară a considerat cu putere de principiu că salariaţii pot avea o răspundere subsidiară cînd, prin fapta lor culpabilă, au creat persoanelor — salariaţi sau terţi — avantaje materiale necuvenite, în dauna unităţii, aceştia din urmă avînd obligaţia principală de restituire în baza art. 992 Cod civil ori a art. 106 din Codul Muncii.

● **Cazuri de răspundere subsidiară prevăzute în actele normative.**

Pentru pagubele cauzate în gestiuni. Potrivit art. 30 din Legea nr. 22/1969, orice angajat cu funcţie de conducere sau de execuţie răspunde material, în limita valorii neacoperite de autorul direct al pagubei, din momentul constatării insolvabilităţii acestuia, atunci cînd:

— angajează sau trece o persoană în funcţia de co-gestionar sau în subordinea gestionarului, fără avizul scris al celorlalţi gestionari;

— nu ia măsurile necesare, sau le ia cu întîrziere, pentru înlocuirea gestionarului sau a angajaţilor aflaţi în subordinea sa, deşi a fost avertizat în scris şi motivat că nu-şi îndeplinesc atribuţiile în mod corespunzător;

— nu ia măsuri pentru stabilirea şi acoperirea pagubelor din gestiune;

— nu efectuează inventarierile la termenele şi în condiţiile legii, în situaţia cînd prin aceasta a contribuit la cauzarea pagubei;

— nu a respectat îndatoririle de serviciu, dacă fără încălcarea acestora paguba în gestiune s-ar fi putut evita.

Prevederile sus menţionate necesită unele observaţii şi precizări:

● În primele trei cazuri menţionate mai sus, raportul de cauzalitate între fapta angajatului şi prejudiciu este prezumat de lege, iar în ultimele două, legătura cauzală trebuie dovedită de unitate.

Neefectuarea inventarelor la termenele şi în condiţiile legii, precum şi nerespectarea unor îndatoriri de serviciu nu deschid calea în mod automat, prin ele însele, pentru stabilirea răspunderii subsidiare,

Scanned with OKEN Scanner

ci numai în cazul cînd paguba a fost determinată de respectivele împrejurări. În asemenea situații, organizația va avea de dovedit, atît fapta ilicită a angajatului a cărui răspundere subsidiară urmărește a o angrena, cît și raportul cauzal între fapta acestuia și prejudiciul suferit. În celelalte cazuri prevăzute de art. 30, raportul cauzal este prezumat.

● Răspunderea subsidiară reglementată de acest act normativ privește numai pagubele produse în gestiune de către gestionar. Celelalte pagube pricinuite de gestionar, care nu sînt legate de gestiunea sa, au regimul juridic comun, nedînd naștere la o astfel de răspundere subsidiară. Pentru pagubele cauzate de gestionar referitoare la unele cheltuieli nejustificate, la plata unor locații, penalități sau amenzi, rămîne a răspunde singur sau în mod conjunct cu alți angajați vinovați, proporțional cu vina fiecăruia.

Pentru pagube cauzate prin fabricarea unor produse necorespunzătoare calitativ. Legea nr. 2/1970 în art. 10 prevede că muncitorii și tehnicienii, care au luat parte la fabricarea unui produs necorespunzător calitativ, au o răspundere materială directă, iar organul sau personalul din compartimentul C.T.C. au răspundere subsidiară.

Textul normativ, formulat foarte sumar, necesită o serie de precizări.

Situația pe care o vizează legiuitorul în acest text presupune culpa ambelor categorii de angajați, a celor direct productivi, care au fabricat produsul, precum și a celor din compartimentul C.T.C., care au admis intrarea acestuia fie în depozitul de desfacere al unității, fie chiar în circuitul comercial. Este sigur că prevederea din lege nu se referă la cazul cînd organul C.T.C. a depistat produsul deficitar, căci în acest caz vina aparține exclusiv salariaților direct productivi, paguba localizîndu-se în mod precis, fapt care atrage în mod nemijlocit numai răspunderea materială a acestora. Cînd, însă, produsul necorespunzător a depășit organul de control al calității, vina aparține și acestui organ, fapt care va atrage răspunderea subsidiară a salariaților respectivi, alături de salariații direct productivi ce au a răspunde direct pentru paguba produsă.

Prin consecință, în toate cazurile în care se va constata că produsul necorespunzător a primit și viza organului C.T.C., se va stabili, în primul rînd, răspunderea materială a salariaților ce au participat la fabricarea acestuia și numai în situația cînd aceștia sînt insolvabili total sau parțial, prejudiciul se va recupera, în măsura în care nu a fost acoperit, de la personalul din compartimentul C.T.C., vinovat de acordarea în mod defectuos a vizei respective.

Se poate întîmpla, însă, ca produsul respectiv să fie utilizat de altă unitate ca materie primă sau material, în procesul său propriu de producție și, astfel, să cauzeze degradarea altor produse; prin

Scanned with OKEN Scanner

consecință, paguba poate să întreacă valoarea propriu-zisă a produsului deficitar. Unitatea producătoare fiind obligată — potrivit art. 22 din Legea nr. 2/70 — să suporte integral paguba suferită de către organizația beneficiară, va recupera în totalitate și direct prejudiciul de la muncitorii săi proprii și numai în cazul în care paguba nu se va acoperi de la aceștia, va urmări angajatul C.T.C. vinovat.

Răspunderea subsidiară a salariatului unității care nu a luat în termen măsura imputării pagubei. Potrivit art. 108(2) din Codul Muncii, termenul de emitere a deciziei de imputare este de cel mult 60 de zile de la data cînd conducătorul unității a luat cunoștință de producerea pagubei. După expirarea acestui termen, art. 108(4) din Cod prevede că prejudiciul se impută celui vinovat de neluarea măsurii de imputare. Ne aflăm în prezența unei răspunderi subsidiare a salariatului, aceasta se naște în momentul expirării termenului de imputare.

— **Alte cazuri legale de răspundere materială subsidiară.** În art. 109 al. 5 Codul Muncii prevede că acoperirea pagubelor se poate face, în cazurile prevăzute de lege, și de la alte persoane decît acele care au provocat direct paguba. Consacrînd în mod expres principiul răspunderii materiale subsidiare, dată fiind valoarea sa de lege cadru și datorită faptului că textul citat cuprinde norme de drept substanțial se poate trage o dublă concluzie :

— norma citată consfințește toate cazurile legale de răspundere subsidiară ;

— poate ea însăși constitui temei legal pentru stabilirea unei astfel de răspunderi.

— art. 49 alin. 2 din Legea nr. 27/1966 (republicată la 25 octombrie 1972) stabilește răspunderea materială subsidiară a angajaților vinovați de efectuarea plăților din eroare în materie de pensii ;

— art. 29 alin. 2 din H.C.M. nr. 880/1965 prevede că angajații, din a căror culpă se plătesc în mod necuvenit ajutoare materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat, vor răspunde subsidiar, dacă sumele nu se pot recupera de la beneficiarul plății ;

— art. 14 din Decretul nr. 285/1960 (republicat la 21 august 1971) conține o normă similară cu privire la plățile necuvenite făcute cu titlu de alocație de stat pentru copii.

● **Răspunderea subsidiară statuată de instanțele de judecată.** Sub vechea reglementare, instanța noastră supremă, în diferite decizii de speță [1]), dar cu valoare de principiu, precum și în decizia de îndrumare (nr. 19/1961 [2])) a Plenului, a statuat că, în cazul

---

[1] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1492/1967 în Repertoriu nr. 536.*

[2] *În C.D. 1961 p. 26.*

Scanned with OKEN Scanner

plăţii unor drepturi băneşti făcute angajaţilor sau altor persoane în mod necuvenit, salariaţii care au înlesnit (au dispus sau efectuat) producerea pagubei au o răspundere subsidiară.

Din practica instanţei noastre supreme s-au degajat următoarele principii şi reguli aplicabile răspunderii materiale subsidiare:

— anularea deciziei de imputare emisă împotriva beneficiarilor plăţilor din eroare, acestea fiind considerate de către instanţă ca legal plătite, are drept efect exonerarea de răspundere subsidiară şi a angajaţilor respectivi [1]);

— recuperarea pagubei se va face în primul rînd de la angajaţii sau persoanele care au provocat paguba în mod direct. Angajatul care a înlesnit producerea pagubei răspunde în subsidiar dacă şi numai în limita în care beneficiarul plăţii este insolvabil, recuperarea nemaifiind posibilă fie total fie parţial;

— răspunderea subsidiară ia naştere din momentul în care se constată imposibilitatea recuperării (totale sau parţiale) de la beneficiarii plăţii şi deci din acest moment începe să curgă termenul pentru emiterea deciziei de imputare împotriva angajaţilor culpabili [2]). Sub aspect juridic, imposibilitatea recuperării se stabileşte cu formele şi în condiţiile prevăzute de H.C.M. nr. 792/1960, cu modificările ulterioare;

— imputarea sumei în sarcina angajatului cu răspundere subsidiară trebuie făcută odată cu stabilirea răspunderii autorului direct [3]), spre a se evita o eventuală pierdere a termenului de 60 zile de la constatarea insolvabilităţii.

● **Răspundere materială personală (principală) conjugată cu obligaţia de restituire.** În cazul efectuării de plăţi nedatorate, se întîmplă deseori să se constate şi culpa beneficiarului plăţii, care are, totodată, şi calitatea de angajat al unităţii. În această situaţie, el va fi dator să despăgubească unitatea atît în baza răspunderii materiale, cît şi în temeiul obligaţiei de restituire [4]). Răspunderea acestuia se va putea stabili în termen de 3 ani de la producerea pagubei, deoarece în sarcina celui în cauză s-a reţinut o faptă culpabilă. Cînd este singurul culpabil, desdăunarea unităţii se va face numai de către angajatul respectiv. Dacă însă alături de culpa beneficiarului plăţii se va reţine şi vina altor salariaţi, aceştia din urmă vor răspunde subsidiar, dar numai în măsura contribuţiei acelora la producerea pagubei.

---

[1] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1274/1962 în C.D. 1962 p. 315—317.*
[2] *Trib. Supr. col. civ, dec. nr. 1492/1967 în Repertoriu p. 575.*
[3] *Plen Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 19/1961 în C.D. 1961 p. 29.*
[4] *S. Beligrădeanu în R.R.D. nr. /1973.*

Scanned with OKEN Scanner

2.4. **RĂSPUNDEREA SOLIDARĂ.** Am arătat la începutul acestui capitol că una din trăsăturile caracteristice ale răspunderii stabilite de Codul Muncii este caracterul său propriu, personal, individual. În legislaţia noastră este cunoscută o singură excepţie de la acest principiu şi anume în cazul constatării unor prejudicii în gestiunile organizaţiilor socialiste, cînd Legea nr. 22/1969 stabileşte expres anumite cazuri de răspundere solidară. Raţiunea legii este lesne de înţeles, dorindu-se o cît mai riguroasă administrare a bunurilor, în care scop a fost antrenată răspunderea tuturor factorilor ce au tangenţă cu gestiunile acestor organizaţii. Desigur că ne aflăm în faţa unei solidarităţi pasive, în care fiecare debitor are a răspunde integral pentru toată paguba, unitatea avînd dreptul de a face recuperarea de la orice angajat responsabil solidar. Acesta, la rîndul său, are dreptul de a se îndestula de la ceilalţi codebitori, pe calea unei acţiuni în regres pentru cotele ce le revin. Şi în ipoteza de faţă ne găsim în prezenţa a mai multor angajaţi culpabili, existînd două sau mai multe răspunderi materiale faţă de unitate.

În sistemul nostru legislativ actual se cunosc numai două cazuri de răspundere solidară, dar fiecare avînd o formă deosebită. Într-adevăr, art. 28 din Legea nr. 22/1969 stabileşte o răspundere solidară integrală în aliniatul I, cînd un angajat din conducere sau din compartimentele de execuţie angajează, trece sau menţine o persoană în funcţia de gestionar fără respectarea condiţiilor de vîrstă, studii şi stagiu prevăzute în art. 3 şi 38 din lege, precum şi a dispoziţiilor art. 4 referitoare la antecedentele penale. Art. 28 al. II stabileşte o răspundere solidară limitată în sarcina angajatului vinovat de nerespectarea prevederilor referitoare la constituirea garanţiilor. Aceasta va răspunde solidar cu gestionarul „în limita garanţiei neconstituite".

2.5. **RĂSPUNDEREA COMUNĂ (COLECTIVĂ).** Este o formă proprie a răspunderii materiale referitoare la pagubele din gestiunile organizaţiilor socialiste. Constituie, ca şi răspunderea solidară, o excepţie de la principiile Codului Muncii şi a fost determinată de cerinţele economiei noastre naţionale, de conservare şi administrare riguroasă a avutului obştesc.

● Această formă de răspundere este prevăzută în art. 27 alin. II din Legea nr. 22/1969 şi se referă la cazurile cînd, în gestiunile ţinute în colectiv, nu se poate determina vina fiecărui angajat în producerea pagubei. În ipoteza cînd o asemenea determinare este posibilă, va funcţiona principiul de bază, atît al Legii nr. 22/1969, cît şi al Codului Muncii privind răspunderea materială, stabilindu-se răspunderea fiecăruia, proporţional cu partea sa de

Scanned with OKEN Scanner

vină. Numai în lipsa acestui criteriu fundamental, legea admite o altă repartizare a prejudiciului, în funcţie de salariul tarifar de încadrare net de la data constatării pagubei şi, dacă este cazul, şi în funcţie de timpul lucrat de la ultima inventariere a bunurilor. Acest criteriu este stabilit de art. 105 (2) din Cod ; referindu-se în mod special la gestiuni, el modifică implicit, prevederea corespunzătoare din Legea nr. 22/1969.

Un alt caz de răspundere comună (colectivă) prevăzut expres de lege este stabilit prin H.C.M. nr. 1623/1954 în materia penalităţilor în transporturi şi a locaţiilor de vagoane. Prin această hotărîre s-a stabilit o prezumţie absolută de culpă a conducătorilor de unităţi, în comun cu a celorlalţi angajaţi direct vinovaţi. Conducătorilor li se impută automat în virtutea acestei prevederi 1% din penalizările suportate de unitate, restul de 99% urmînd a fi recuperat de la angajaţii vinovaţi efectiv. Culpa prezumată a conducătorilor nu influenţează natura acestei răspunderi, care se prezintă sub formă colectivă.

3. DREPTUL UNITĂŢII LA DESPĂGUBIRI

3.1. **NOŢIUNI. GENERALITĂŢI.** Dreptul la despăgubiri al unităţii reprezintă un drept de creanţă al acesteia faţă de salariaţii proprii, ori faţă de alte persoane care au încasat sume necuvenite, au primit bunuri ce nu li se datorau sau au fost beneficiare ale unor servicii la care nu aveau îndreptăţire.

Condiţiile care nasc dreptul la despăgubiri al unităţii sînt înseşi elementele constitutive ale răspunderii materiale. Se poate afirma, deci, că dreptului de creanţă al unităţii îi corespunde răspunderea materială a salariatului sau obligaţia persoanei care a avut un folos necuvenit în dauna organizaţiei. Răspunderea materială (ori a persoanelor menţionate) şi dreptul de creanţă al unităţii constituie un binom inseparabil, fiind faţetele uneia şi aceleiaşi instituţii juridice.

● Dreptul de creanţă (la despăgubiri) ia fiinţă în momentul constatării prejudiciului. În acelaşi moment, se naşte şi dreptul de a acţiona al unităţii.

3.2. **MODALITATEA DE REPARARE A PAGUBEI.** În noul Cod, spre deosebire de cel vechi, ca urmare a prevederii exprese din art. 106, se disting două modalităţi de reparare a prejudiciului suferit de unitate, în funcţie de natura acestuia.

Scanned with OKEN Scanner

● **Repararea prin echivalent.** În dreptul muncii repararea pagubei se face, în principiu, prin echivalentul bănesc[1]), spre deosebire de dreptul civil unde repararea trebuie făcută în natură.

Art. 48 alin. 2 din Decretul nr. 359/1957 (republicat la 16 martie 1961) cu privire la răspunderea materială a militarilor, constituie singura excepţie de la acest principiu. Norma citată prevede că repararea pagubelor produse de militari se poate face şi prin natură cu dublă condiţia ca paguba să nu depăşească 250 lei de fiecare persoană culpabilă şi bunurile să fie procurate din reţeaua comercială de stat sau cooperatistă.

Repararea pagubei se va face în modul următor, prevăzut expres în art. 106 din Codul Muncii :

— dacă s-a încasat o sumă, persoana este obligată să restituie acea sumă ;

— dacă i-au fost prestate servicii la care nu era îndreptăţită, persoana este obligată să plătească contravaloarea lor, calculată în condiţiile legii la preţurile pentru populaţie ;

— dacă a primit bunuri ce nu i se datorau şi care nu mai pot fi restituite în natură, angajatul va plăti contravaloarea lor calculată potrivit Decretului nr. 220/1960 şi H.C.M. nr. 532/1963.

Repararea se va face, de asemenea, prin echivalent bănesc în toate cazurile în care paguba produsă de angajat reprezintă o diminuare a patrimoniului unităţii, indiferent de natura acesteia : plată de amenzi, penalităţi, despăgubiri, lipsuri în gestiune, cheltuieli peste limitele admise etc.

● **Repararea în natură.** Codul Muncii, în art. 106, prevede posibilitatea reparării în natură a pagubelor într-un singur caz şi anume atunci cînd bunurile primite de la unitate, fără a fi datorate, mai pot fi restituite în natură.

Prevederea citată nu are antecedent în legislaţia muncii şi merită a fi analizată. În primul rînd se impune atenţiei faptul că legea acordă preferinţă reparaţiei în natură, exclusiv în acest caz prevăzut în mod expres. Numai în cazul imposibilităţii restituirii în natură este admisă reparaţia prin echivalent.

Din text rezultă că este necesară întrunirea cumulativă a mai multor condiţii pentru ca restituirea să poată avea loc în natură. Unele cerinţe sînt exprese, altele implicite.

---

[1] *Sub vechea reglementare, Plenul Tribunalului Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 8/1965 la pct. 5 statuase expres în acest sens cu privire la pierderea sau deteriorarea bunurilor. Acelaşi mod de recuperare este prevăzut şi în Instrucţiunile Ministerului Finanţelor nr. 2061/1957 (pct. 4).*

Scanned with OKEN Scanner

Bunul în cauză trebuie să fi fost primit de la unitate. Este o condiţie precisă, prevăzută de norma citată. Prin consecinţă, toate lipsurile în gestiune, toate pierderile, degradările, deteriorările, denaturările de bunuri ce aparţin unităţii, care se aflau sau se află încă în administrarea operativă a unităţii nu pot face obiectul unei restituiri în natură. În cazul de faţă, legea se referă numai la acele bunuri ce au ieşit din patrimoniul unităţii, fiind date cu just titlu persoanei în cauză. Operaţiunea primirii are caracter material şi predă sau determină predarea, cît şi a persoanei care primeşte bunul

În momentul primirii bunului, legea presupune buna credinţă a ambelor părţi. În cazul în care s-ar admite o opinie contrară, şi s-ar considera că în momentul primirii bunului, nu este prezumată conduita legală a părţilor — sau cel puţin a unităţii (prin organul sau persoana abilitată) — nu ne mai aflăm în situaţia prevăzută de această normă legală (art: 106 din Cod), ci în domeniul propriu-zis al răspunderii materiale art. 102 al. 1 din Cod) deoarece, într-o asemenea împrejurare, există culpă atît în sarcină angajatului care predă sau determină predarea, cît şi a persoanei care primeşte bunul respectiv.

Bunul primit trebuie să nu fie datorat. Aceasta reprezintă o condiţie esenţială, căci, într-o altă situaţie, nu poate fi concepută restituirea. Stabilirea condiţiei juridice a bunului, — dacă acesta trebuie să rămînă în administrarea operativă a unităţii socialiste sau că intră cu just titlu în patrimoniul persoanei fizice — poate fi efectuată de orice organ competent fie aparţinînd administraţiei de stat (C.F.I., Ministerul Finanţelor, Consiliul Central de Control Muncitoresc etc.) fie de către instanţele de judecată. În momentul în care organul competent a stabilit că unitatea nu este debitoare, operaţiunea îmbracă un caracter ilicit şi constituie punctul de plecare de la care se calculează termenul pentru emiterea deciziei de imputare.

Convertirea situaţiei licite, considerată ca atare în momentul efectuării predării, într-una ilicită, la data constatării nelegalităţii operaţiunii, constituie cerinţa esenţială a legii. Este de la sine înţeles că actul de constatare trebuie să aibă loc în cel mult 1 an de la operaţiunea de primire a bunurilor, pentru ca să deschidă calea unităţii la restituirea în natură direct de la beneficiar (Art. 108 al. I Codul Muncii). Constatîndu-se ilicitatea operaţiunii, unitatea îşi păstrează dreptul de a se despăgubi de la angajatul care a înlesnit sau determinat predarea bunurilor, deoarece paguba produsă de aceasta a fost întemeiată pe culpă. Aceasta din urmă va răspunde faţă de unitate dacă paguba a fost constatată în cel mult 3 ani de la producerea ei (în cazul de faţă din momentul predării bunurilor necuvenite).

Scanned with OKEN Scanner

4. PROCEDURA DE STABILIRE ŞI RECUPERAREA DAUNELOR

4.1. CONSTATAREA PREJUDICIULUI. TERMENE. ORGANE COMPETENTE. Cînd prejudiciul este rezultatul unor activităţi sau inactivităţi interne paguba nu poate să derive decît din raporturile de muncă existente (excludem cazurile de infracţiuni) şi, prin consecinţă, ne aflăm în cadrul răspunderii materiale. Organul constatator are o activitate complexă, trebuind a aprecia şi cîntări unele elemente şi împrejurări, legate de comportamentul angajatului. Cînd se va constata lipsa de vinovăţie a angajatului — stabilindu-se că prejudiciul este consecinţa unui caz de forţă majoră ori s-a produs din cauza unui caz fortuit — nu se va proceda la imputaţii. Tot astfel, cînd se va constata că un prejudiciu este datorat riscului normal al serviciului, se va trece pe seama cheltuielilor unităţii [1]).

Dat fiind că unitatea păgubită este datoare a-şi dovedi prejudiciul suferit — atît în dreptul muncii cît şi în dreptul comun (civil şi penal) — este obligatoriu ca actul constatator să se încheie în scris. În procesele verbale, în celelalte acte de constatare (referate, rapoarte etc.) ce se încheie cu ocazia stabilirii unei daune, este obligatoriu să se consemneze exact şi complet toate datele şi elementele care să determine cu precizie existenţa prejudiciului, cuantumul şi cauzele acestuia, precum şi activităţile culpabile care au generat paguba respectivă.

Codul Muncii — spre deosebire de vechea reglementare — stabileşte două termene înăuntrul cărora trebuie constatate daunele suferite de avutul obştesc. Criteriul de distincţie utilizat de lege este existenţa sau inexistenţa culpei.

Ambele termene prevăzute de art. 108 (1) din Cod încep să curgă de la data cînd patrimoniul unităţii a fost atins, fie prin producerea directă a unei pagube, fie prin plata unor sume de bani, predarea unor bunuri sau prestarea unor servicii necuvenite. În concepţia legii, nu interesează momentul cînd a avut loc fapta păgubitoare, ci data la care efectele acesteia s-au repercutat în patrimoniul unităţilor socialiste.

Sînt cunoscute dese cazuri cînd între faptă şi efectele sale păgubitoare se interpune o perioadă de timp variind după împrejurări. Ceea ce interesează, sub aspectul răspunderii materiale, şi reprezintă punctul de plecare pentru curgerea termenelor, este momentul producerii prejudiciului.

● **Termenul de 1 an** prevăzut în art. 108 (1) din Cod se referă

---

[1] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 163/1963 Repertoriu nr. 525.*

Scanned with OKEN Scanner

exclusiv la acele fapte sau situații în care nu se poate reține culpa persoanei beneficiare. Acest termen curge :

— de la data primirii, a încasării sumelor necuvenite ;

— de la data primirii bunurilor nedatorate ;

— de la data cînd a beneficiat de serviciile la care nu avea îndreptățire.

Data primirii sumelor sau bunurilor ori a serviciilor se poate dovedi cu orice mijloc de probă în condițiile legii.

În cazul cînd, chiar în aceste situații, se va constata culpa beneficiarului, nu se va mai aplica acest termen.

● **Termenul de 3 ani,** prevăzut în art. 108(1) din Cod se referă exclusiv la pagubele propriu-zise cauzate unității, indiferent ce formă a îmbrăcat conduita sau omisiunea angajatului, în afară de cele menționate expres mai sus. Altfel spus, pentru toate celelalte prejudicii suferite de unitate — prin activitatea culpabilă a angajaților — în afara celor sus menționate — termenul este de 3 ani și începe să curgă de la producerea pagubei.

In cazul cînd constatarea pagubei a avut loc în ultma zi a termenului de trei sau, respectiv, de 1 an, unitatea va avea la îndemînă, credem, un termen de 60 zile pentru darea deciziei de imputare, chiar dacă acest termen se plasează peste termenele menționate.

Depășirea termenelor de constatare menționate, avînd mai sus drept rezultat pierderea dreptului de a obține un titlu executoriu și, implicit, nerealizarea creanței, deschis de posibilitatea organizației de a acționa împotriva angajatului vinovat. Acțiunea unității împotriva angajatului își are temeiul în prevederile exprese ale art. 73 al. 2 din H.C.M. nr. 792/1960 modificat. Angajatul va avea deci a răspunde material pentru nerealizarea creanței din vina sa — așa cum a stabilit în mod constant Tribunalul Suprem (în afară de situațiile de excepție cînd debitorul este insolvabil).

● **Natura juridică a acestor termene.** Sub imperiul vechiului cod, după introducerea art. 69/2 în baza Decretului nr. 421/1962, instanța supremă statuase [1]) și majoritatea autorilor [2]) au fost de acord — că termenul de 3 ani prezenta toate caracterele unui termen de decădere.

Considerăm, dată fiind finalitatea actualelor prevederi al Codului Muncii și redactarea art. 108 (1), cu totul apropiată de aceea a art. 69/2, că ambele termene sînt în decădere. Asupra lor nu acționează nici

---

[1]) *Dec. îndrum. nr. 14/1965 în C.D. 1965, p. 39—41.*

[2]) Flitan C. : *„Cu privire la termenul pentru constatarea pagubei, în J.N. nr. 11/1964, p. 105 și* V. Cîmpianu, *op. cit., p. 342. Opinie contrară :* S. Beligrădeanu : *Considerații privind art. 69/2 din Codul Muncii, în J.N. nr. 8/1956, p. 111.*

Scanned with OKEN Scanner

una din cauzele de întrerupere sau suspendare a prescripției prevăzute de Decretul nr. 167/1958, nefiind îngăduită nici repunerea în termen. Dat fiind că ambele termene sînt de decădere, prin expirarea lor, unitățile pierd dreptul la reparație, atît față de cei ce au provocat pagube, cît și față de cei ce au omis să facă constatarea acestora, bineînțeles în măsura în care omisiunea de care se fac vinovați nu întrunește elementele unei infracțiuni [1]).

● **Organele competente.** În sistemul nostru socialist, în care legalitatea constituie unul din principiile sale fundamentale, orice persoană — și cu atît mai mult cele încadrate în muncă — sînt obligate nu numai a avea o conduită licită, ci și de a sesiza orice încălcare a legilor.

În legislația actuală, pe lîngă îndatorirea generală la care ne-am referit, au atribuții de constatare a oricăror atingeri aduse avutului obștesc o serie de persoane sau organe din cadrul unității și din afara acesteia. Pentru sistematizare evidențiem separat aceste categorii.

Din cadrul unității. Se pot distinge organe specializate și persoane sau organe care, fără a avea exclusiv atribuții de control sau verificare, au obligația — legală — prin funcția ce o dețin — de a face constatări cu privire la prejudiciile suferite de unități.

Organe specializate. În unele unități funcționează organe c.f.i. sau persoane investite cu atribuții de control gestionar. De asemenea, personalul din compartimentul C.T.C., are îndatorirea de a constata orice abatere de la normele de calitate a produselor. În toate unitățile — cu precădere în cele economice — funcționează comisii de primire-recepție a produselor, constituite în baza Regulamentului aprobat prin H.C.M. nr. 941/1959. Potrivit art. 9 lit. a și b din H.C.M. nr. 2230/1969, gestionarii sînt obligați a comunica în termen de 24 ore da la data constatării, minusurile în gestiune, cazurile în care bunurile sînt depreciate, degradate, distruse sau sustrase. În baza art. 8 din Legea nr. 5/1970, conducătorul, la nivelul fiecărei trepte organizatorice, este obligat să exercite un control direct și inopinat la locurile unde se păstrează și se vehiculează valori materiale. De asemenea, în baza art. 10—13 din același act normativ, unii angajați au competența de a exercita controlul financiar preventiv.

În regulamentele de organizare și funcționare ale unităților sînt prevăzute atribuții de constatare a oricăror atingeri aduse avutului obștesc.

Alte persoane. Potrivit art. 5, lit. f. din Legea nr. 1/1970, persoanele încadrate în muncă au îndatorirea generală de a apăra și a gospodări în bune condiții bunurile proprietate socialistă. În baza art. 12

---

[1]) *Decizia de îndrumare precitată.*

Scanned with OKEN Scanner

din Legea nr. 12/71, colectivul din compartimentul de muncă respectiv este obligat a constata activitatea profesională necorespunzătoare a unui salariat, iar potrivit pct. 5 din Îndrumarul nr. 66427/1973, elaborat de Ministerul Muncii și U.G.S.R., orice angajat este obligat să înștiințeze șeful ierarhic de îndată ce a luat cunoștință de existența unor nereguli de orice natură.

● **Organe din afara unității.** Deoarece unitățile socialiste reprezintă o pondere covîrșitoare și un procent aproape absolut în viața economică a întregii țări, este de la sine înțeles că varietatea și multitudinea fenomenelor și proceselor economico-sociale impune un sistem coordonat și ierarhizat de organe cu atribuții de îndrumare și control.

În legislația actuală au atribuții de control a activității economice și, implicit, și de constatare a prejudiciilor cauzate avutului obștesc, o serie de organizații, instituții și organe ale statului fie cu competență generală, fie cu atribuții specializate.

Organele administrative ierarhic superioare și organele centrale sau locale din administrația de stat. În virtutea dreptului de îndrumare și control, specific organelor ierarhic superioare, constatarea pagubelor la unitățile subordonate poate fi în mod legal efectuată de aparatul lor propriu, fie în baza atribuțiilor legale (de exemplu : organe C.F.I., corp de control specializat etc.), fie acționînd în exercitarea delegărilor speciale primite de la conducere.

Ministerul Finanțelor. În conformitate cu art. 28 din Legea nr. 5/1970, Ministerul Finanțelor are o competență generală de verificare a activității economice a tuturor unităților socialiste.

Ministerul Finanțelor poate constata pagubele aduse avutului obștesc prin organe specializate (direcțiile teritoriale de revizie și control) prin comisii constituite ad-hoc, ori persoane delegate special în acest scop.

Banca Națională a R. S. România și alte bănci specializate. Potrivit art. 30 din Legea nr. 5/1970, Banca Națională și celelalte bănci specializate au aceleași drepturi și o competență identică celeia fixate de lege Ministerului Finanțelor prin art. 28.

Organele specializate ori inspectorii de credite au competența legală de a constata orice atingere adusă avutului obștesc.

Consiliul Central de Control Muncitoresc al Activității Economice și Sociale și consiliile județene și al Municipiului București de control muncitoresc. Fiind organe de stat și de partid, potrivit art. 7, 9 și 17 din Legea nr. 15/1972, Consiliul Central de Control Muncitoresc și consiliile județene și al municipiului București, sînt abilitate a constata orice pagube aduse avutului obștesc.

Curtea Superioară de Control Financiar. În baza Legii nr. 2/1973, prin organele sale proprii, Curtea Superioară de Control Financiar poate constata prejudiciile suferite de patrimoniul unităților socialiste.

Scanned with OKEN Scanner

4.2. **RECUPERAREA DAUNELOR.** Prejudiciile cauzate avutului obştesc pot fi recuperate fie direct de către unităţile păgubite, fie de către organe ale statului cu competenţă specială.

— Unităţile socialiste pot recupera daunele suferite, folosind, de regulă, una din următoarele mijloace juridice :

— emiterea deciziei de imputare,

— obţinerea unui angajament scris.

În concepţia Codului Muncii, ambele acte juridice sînt considerate titluri executorii.

În afara acestor căi uzuale, specifice dreptului muncii şi consacrate expres de Codul Muncii, pot fi utilizate, în acelaşi scop, dar numai în anumite condiţii şi situaţii speciale şi următoarele căi extraordinare :

— acţiunea unităţii la organul de jurisdicţie a muncii, în cazul decesului angajatului, autor al prejudiciului ;

— dispoziţia de reţinere pentru pagubele constatate de organele Ministerului Finanţelor, prevăzută de Decretul nr. 120/1959 şi H.C.M. nr. 513/1959 ;

— reţinerea direct din salariu a sumelor acordate cu titlu de avans şi nejustificate, potrivit pct. 41 din Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 858/1957 ;

— obţinerea titlului executor notarial conform art. 1 lit. g. din Decretul nr. 387/1952 republicat la 7 iulie 1959 ;

— hotărîrea Curţii Superioare de Control Financiar dată în conformitate cu art. 8 lit. b. şi c. din Legea nr. 2/1973.

● **Decizia de imputare.** Constituind forma principală de valorificare a dreptului de despăgubire al unităţii împotriva persoanei încadrate în muncă, decizia de imputare reprezintă singurul caz cunoscut în legislaţia noastră cînd creditorul îşi poate autoconstitui titlul său de creanţă.

Prevăzută expres în art. 107 (1) din Codul Muncii, decizia de imputare constituie, totodată, titlul executoriu cel mai specific răspunderii materiale.

Fiind un act cu caracter administrativ, dispoziţia de reţinere poate fi retractată oricînd de organul care a emis-o, dacă se constată netemeinicia şi nelegalitatea ei dar numai pînă la intervenirea unei sentinţe definitive. În felul acesta se realizează simetria necesară între emiterea şi retractarea actelor juridice.

Conţinutul deciziei de imputare. Sub aspectul conţinutului deciziei de imputare, se pot distinge două categorii de elemente, unele esenţiale, obligatorii pentru însăşi validitatea actului juridic, iar altele necesare pentru eficienţa cuprinsului acestuia.

Prima categorie cuprinde : rezoluţia scrisă, numele angajatului obligat la plată, cuantumul sumei ce urmează a fi plătită cu motivarea

Scanned with OKEN Scanner

respectivă [1] cu condiția ca să se poată stabili neîndoielnic că rezoluția a fost pusă înăuntrul termenului legal [2]). Din a doua categorie — elemente necesare, dar nu indispensabile — fac parte: data emiterii dispoziției, indicarea textelor normative și termenul în care poate fi contestată. Menționăm însă că indicarea datei este esențială pentru a se dovedi emiterea în termen a deciziei de imputare.

Organul emitent. Art. 107(1) din Cod prevede că decizia se emite de conducătorul unității, spre deosebire de art. 69 alin. 1 din Codul Muncii precedent, care dispunea că o asemenea competență aparținea celui ce angajează, fapt ce a ridicat numeroase dificultăți din cauză că unele persoane erau încadrate de forul tutelar sau de organul de conducere colectivă.

Conducătorul unității. Aparent, prevederea precisă din art. 107(1) din Cod nu pune nici un fel de probleme. Analiza mai atentă va invedera, însă, că sînt necesare unele precizări și concluzii deduse și din alte norme legale spre a se ajunge la conturarea competenței conducătorului de unitate în această materie.

În primul rînd, se impune a preciza dacă un conducător al unei unități socialiste fără personalitate juridică are competența a emite o decizie de imputare. Dat fiind că art. 38 din Legea nr. 11/1971 asigură unităților componente ale centralelor o largă autonomie gestionară și independență operativă, în lipsa personalității juridice, trebuie admis că deciziile de imputare pot fi emise și de conducătorii acestor unități. Concluzia este, credem, conformă și cu art. 188 din Codul Muncii care prevede că prin unități se înțeleg — în afara altora care nu interesează aci — unitățile socialiste de stat, deci și cele componente ale centralelor. Pentru aceleași considerente, vom conchide că și conducătorii unităților componente create în baza art. 8 din Decretul nr. 162/1973, aparținînd întreprinderilor mari și complexe, au aceeași competență, putînd emite în mod valabil decizii de imputare în sarcina angajaților vinovați, încadrați în unitățile respective.

S-a discutat în literatura de specialitate dacă această atribuție a conducătorului de unitate poate fi delegată altor persoane. Împărtășim, împreună cu alți autori [3]), opinia că, în baza art. 55 lin. g și art. 63 lit. r din Legea nr. 11/1971, conducătorul unității poate delega această atribuție ce i-a fost conferită expres de lege. Putem furniza în sprijinul acestor argumente și considerente de ordin practic, nefiind cu putință ca toate deciziile de imputare să fie emise numai de către directorul general al centralei, de pildă, cunoscîndu-se că, în actuala orga-

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1316/1962 în Repertoriu, p. 605, nr. 594.*

[2] *Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 8, din 5 aug. 1965, C.D. 1965, p. 19.*

[3]) S. Beligrădeanu : *op. cit. în R.R.D. nr. 4/1973, p. 83—84.*

Scanned with OKEN Scanner

nizare a unităţilor economice, aceasta reprezintă un organism vast şi complex cu activitate desfăşurată pe o arie întinsă din teritoriu.

Conducătorul de unitate (sau delegatul acestuia) poate emite decizia fie din proprie iniţiativă, fie supunîndu-se dispoziţiilor obligatorii ale unor organe abilitate expres de lege.

Astfel, decizia de imputare se va emite obligatoriu în următoarele cazuri :

— cînd se primeşte dispoziţie obligatorie de la organele Ministerului Finanţelor potrivit art. 28 din Legea nr. 5/1970 ;

— cînd se primeşte dispoziţie obligatorie de la organele Băncii Naţionale sau din partea celorlalte bănci specializate, potrivit art. 30 din Legea nr. 5/1970 ;

— în cazul cînd se primeşte dispoziţie în acest sens de la Consiliul Central de Control Muncitoresc în baza art.9 lit. c din Legea nr. 15/1970 sau de la consiliile populare (şi al municipiului Bucureşti) de control muncitoresc potrivit art. 17 din acelaşi act normativ.

Organul ierarhic superior. Art. 107 (1) din Codul Muncii prevede că decizia de imputare se emite de către organul ierarhic superior în cazurile în care plata despăgubirilor sau restituirea sumelor încasate fără drept ori a contravalorii bunurilor predate sau serviciilor prestate, dar necuvenite, urmează a se face de către următoarele persoane :

— conducătorul unităţii subordonate singur sau împreună cu alte persoane ;

— alte persoane încadrate în muncă de organul ierarhic superior, singur sau împreună cu alte persoane.

Este de relevat o deosebire de formulare a Codului, pe care însă nu o considerăm producătoare de consecinţe deosebite. În timp ce la unitatea de bază competenţa de a emite decizia de imputare este expres localizată, fiind conferită conducătorului, la nivelul superior, la organul ierarhic, textul nu mai conţine această precizare, statuînd numai că decizia se emite de către acest organ. Considerăm că nu este îngăduită o altă interpretare decît aceea că şi la organul ierarhic superior, competenţa aparţine tot conducătorului, acesta avînd posibilitatea, la rîndul său, de a o delega altor angajaţi.

• **Compartimentul competent să elaboreze decizia de imputare.** Potrivit instrucţiunilor în vigoare, compartimentul financiar contabil din cadrul unităţilor socialiste este însărcinat cu întocmirea deciziei de imputare. De regulă, se iau relaţii scrise salariatului debitor cu privire la împrejurările producerii pagubei.[1] Înainte de a fi semnată de

---

[1]) *Această regulă nu este obligatorie. Lipsa relaţiilor nu are nici o relevanţă în eventualul litigiu de muncă şi nici nu lipseşte de efect decizia de imputare.*

Scanned with OKEN Scanner

conducător, decizia de imputare se vizează de către jurisconsultul unității care are obligația să verifice dacă valoarea pagubei este stabilită corect precum și dacă decizia este legală.

● **Termenul de emitere.** Termenul de emitere a deciziei de imputare este de cel mult 60 de zile de la data cînd cel în drept să o emită a luat cunoștință de producerea pagubei. În dreptul muncii, termenul începe să curgă din momentul cunoașterii pagubei, neavînd nici o relevanță faptul că autorul pagubei nu este încă identificat [1]), spre deosebire de dreptul comun unde termenul se calculează de la data cînd se cunoaște (sau trebuia să cunoască) atît paguba cît și autorul acesteia.

Natura juridică a termenului de emitere a deciziei de imputare constituie obiectul unei vii controverse în literatura juridică de specialitate. S-a susținut de către unii autori [2]), care s-au întemeiat și pe practica instanței noastre supreme, că termenul de 60 zile este de prescripție, fiind o formă specială, abreviată, de exercitare a unui drept la acțiune, creat de lege pentru valorificarea dreptului subiectiv al unității .Alți autori consideră că ne aflăm în prezența unui termen de decădere, deoarece nu este prevăzut de lege pentru sesizarea organului jurisdicțional. [3]) Ne raliem opiniei care consideră că acest termen este de prescripție dat fiind că, în fond, prin emiterea deciziei se exercită, sub o formă specifică dreptului muncii, un drept la acțiune al unității.

Dată fiind natura sa juridică, consemnăm o serie de consecințe :

— fiind un termen de prescripție se calculează ca toate celelalte termene de aceeași natură — pe zile libere, fiindu-i aplicabile prevederile din art. 1887, 1889 din codul civil [4]).

— expirarea termenului nu stinge însuși dreptul subiectiv de creanță al unității și, deci, și după expirarea celor 60 de zile unitatea își poate recupera prejudiciul prin primirea de la salariatul debitor

---

[1])*Toate instanțele și autorii au fost unanimi în această privință. Cităm numai : S. Ghimpu : op. cit., p. 242.*

[2]) S. Ghimpu : *op. cit., p. 245,* S. Beligrădeanu : *op. cit., p. 125 ;* A. Hilsenrad : *„Despre noua reglementare a prescripției extinctive : în L.P. nr. 8/1958, p. 32. Dată fiind similitudinea de redactare între codul actual și cel vechi, s-a considerat că și în prezent termenul prevăzut de art. 108(2) este de prescripție extinctivă* (S. Beligrădeanu : *op. cit., R.R.D. nr. 4/1973, p. 88).*

[3]) *În acest sens : Stănculescu M. : Cu privire la natura juridică a unor termene în Codul Muncii" în J. N. nr. 5/61, pag. 64, V. I. Cîmpianu, op. cit., pag. 344 ; J. Mateiaș și P. Cosmovici : „Prescripția extinctivă", Buc. 1962, pag. 75.*

[4]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 916/1964 republicată și nr. 1225/1963 în C.P. pe 1963, p. 209.*

Scanned with OKEN Scanner

a unui angajament de plată scris [1]) sau prin recunoașterea sau executarea voluntară din partea acestuia.

Termenul este susceptibil de suspendare. Sesizarea organelor de urmărire penală înăuntrul termenelor prevăzute de lege suspendă cursul dreptului de a stabili răspunderea materială, care reîncepe să curgă din ziua în care unitatea ia cunoștință de rezultatul acțiunii penale [2]). Asupra acestui termen acționează în mod corespunzător toate cauzele de suspendare prevăzute de art. 13 din Decretul nr. 167/1958.

Termenul este, de asemenea, susceptibil de întrerupere. De exemplu, în situația cînd lipsurile în gestiune depășesc normele admise și unitatea — înăuntrul celor 60 zile — se va adresa organului superior pentru aprobarea scăderii acestora, termenul se va întrerupe și va reîncepe să curgă de la data cînd se va înregistra la unitatea prejudiciată răspunsul negativ al forului tutelar [3]). În afară de aceste cazuri de întrerupere, acționează și cele prevăzute în art. 16 lit. a și b din Decretul nr. 167/1958.

Termenul de 60 zile, deși este considerat de prescpriție, nu îngăduie, însă, repunerea în termen, deoarece aceasta este reglementată în dreptul muncii exclusiv pentru sesizarea organelor de jurisdicție, conform art. 177 (1) din Cod.

● **Stabilirea datei cînd cel în drept să emită decizia a luat cunoștință de producerea pagubei.** Termenul curge de la data cînd conducătorul unității prejudiciate a luat cunoștință de producerea daunei. Cînd conducătorul acestei organizații socialiste a delegat dreptul de a emite decizii de imputare unei alte persoane din subordine, termenul pentru darea dispoziției de reținere — se va calcula de la data cînd această persoană a luat cunoștință de pagubă [4]).

În cazul cînd paguba este produsă de un salariat cu funcție de conducere, singur sau împreună cu alții, termenul de 60 zile curge nu de la data cînd unitatea păgubită a cunoscut prejudiciul, ci din

---

[1]) *S. Beligrădeanu : op. cit., pag. 88 consideră însă că angajamentul asumat de debitor trebuie să se înscrie înăuntrul termenelor de constatare de 3 ani și respectiv un an.*

[2])*Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 1497/1968 în R.R.D. nr. 3/1969 p. 169 și dec. nr. 1559/1963 în Repertoriu, nr. 412.*

[3]) *Trib. Sup. col. civ., dec. nr. 709/1959 în L.P. nr. 2/1960, p. 117 și Decizia civ. nr. 841/1971 a Trib. jud. Galați dată în aplicarea H.C.M. nr. 1885/1970.*

[4]) *Dec. îndrum. Plen. Trib. Supr. nr. 15/1963 în C.D. 1963, p. 22.*

Scanned with OKEN Scanner

momentul cînd a luat cunoştinţă conducătorul organului ierarhic superior — competent să emită această dispoziţie de reţinere [1]).

Termenul începe să curgă din ziua în care s-a primit la registratura generală a unităţii :

— raportul organelor de control sau de anchetă care au constatat paguba :

— referatul de serviciu emanat de la organul din subordine (inclusiv raportul de constatare ca urmare a inventarierilor).

Dacă actul constatator nu este înregistrat, ci a fost depus împreună cu alte lucrări, termenul curge de la data cînd conducătorul a luat în fapt cunoştinţă de pagubă, împrejurare care poate rezulta din orice menţiune scrisă a conducătorului sau a persoanei delegate [2]) ;

Dacă se dispun alte verificări, nu se poate aştepta rezultatul lor peste termenul iniţial de 60 zile, căci în caz contrar s-ar admite posibilitatea conducătorului de a proroga un termen fixat imperativ de lege [3]).

Deşi, aşa cum am arătat — prejudiciul este considerat cert şi actual chiar dacă nu s-a produs (cu condiţia certă a naşterii sale viitoare), s-a socotit că termenul curge împotriva unităţii şi în următoarele cazuri :

— de la data cînd a luat cunoştinţă conducătorul unităţii de cuprinsul hotărîrii arbitrale care obligă la plata unor sume [4]) şi nu de la data cînd a cunoscut soluţia dată în rearbitrare ;

Termenul de 60 zile pentru stabilirea răspunderii materiale nu curge împotriva unităţii în următoarele cazuri :

— cînd paguba a fost cunoscută de şeful unui serviciu, sau de alt angajat subaltern, chiar dacă face parte din colectivul de conducere [5]) ;

— cînd jurisconsultul unităţii a fost prezent la pronunţarea unei hotărîri prin care organizaţia este obligată la plata unor sume ;

— cînd suma ce reprezintă paguba figurează în bilanţul unităţii, chiar dacă este semnat de conducător ;

— cînd jurisconsultul a primit un act procedural, de exemplu : o ordonanţă de clasare.

● **Comunicarea deciziei de imputare.** Codul Muncii, spre deosebire de reglementarea din trecut dispune în art. 108(3) că decizia de impu-

---

[1]) *Plen. Trib. Supr. Dec. îndrum. nr. 6/1963, C.D. 1963, p. 9.*
[2]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 478/1959, Repertoriu, p. 599, nr. 562.*
[3]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 692/1958, Repertoriu, p. 601, nr. 574.*
[4]) *Plen. Trib. Supr., dec. îndrum. nr. 37/1963, în C.D. 1963, p. 44.*
[5]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 1569/1960, Repertoriu, p. 599,*

Scanned with OKEN Scanner

tare se comunică în termen de 15 zile de la emitere către cel obligat la plată sau la restituire și constituie titlu executoriu din momentul comunicării.

Prin comunicarea deciziei de imputare se înțelege comunicarea întregului ei conținut, inclusiv indicarea motivelor care au determinat-o, nefiind suficientă o reproducere incompletă [1]). Reținerile din salariu făcute în contul unei imputații sau orice alte probe din care s-ar putea deduce că s-a aflat în alt mod despre existența deciziei de imputare, nu pot suplini comunicarea [2]).

Modalități de comunicare. Spre a produce efectele conferite de lege, decizia de imputare trebuie comunicată celui în cauză în formă scrisă și sub luare de dovadă.

În cazul cînd persoana încadrată în muncă refuză primirea comunicării direct, sub luare de dovadă scrisă, urmează — în tăcerea Codului [3]) — a se aplica fie prevederile art. 92 din Cod proc. civ., fie a se expedia prin poștă cu confirmare de primire, nefiind posibilă afișarea deciziei la domiciliul celui în cauză de către curierul unității, deoarece unitatea nu este un organ de jurisdicție [4]).

Numai după ce unitatea este în posesia dovezii comunicării poate proceda la executarea deciziei de imputare.

Prevederea art. 108(3) din Cod necesită unele precizări. Într-adevăr, norma citată prevede că după expirarea **acestui termen,** prejudiciul se impută angajatului vinovat de neluarea măsurii de imputare. Interpretînd **ad litteram** alin. 4, urmează a considera că Legea are în vedere termenul de 15 zile prevăzut în alin. 3, ceea ce ar duce la concluzia de neadmis că necomunicarea deciziei atrage suportarea prejudiciului de cel care nu a luat măsura de comunicare respectiv o altă persoană, ceea ce este de neadmis [5]). Din această cauză credem că prevederea la termenul de emitere a deciziei prevăzută din alin. 4 se referă la alin. 2 și nu la cel de comunicare din alin. 3. De altfel la această concluzie se poate ajunge din însăși interpretarea alin. 3 care prevede că necomunicarea lipsește de eficacitate decizia, neconferindu-i titlu executor. Decizia de imputare necomunicată este lipsă de efect. O astfel de interpretare duce la concluzia că termenul de 15 zile de comunicare al deciziei nu este un termen absolut de decădere sau prescripție, ci unul

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 115/1965, în C.D. 1965, p. 194.*

[2]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 7/1967, Repertoriu, p. 605, nr. 596.*

[3]) *De altfel, Codul nu prevede nici modalitatea de comunicare a deciziei de desfacerea contractului de muncă.*

[4]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 294/1965 în C.D. 1965, p. 158—160.*

[5]) S. Beligrădeanu : *op. cit. R.R.D., nr. 4/1973, p. 85—86.*

[6]) *Vezi contra, Gh. Brehoi. Caracterul termenului de comunicare a deciziei de imputare, în R.R.D. Nr. 12/1973, p. 81.*

Scanned with OKEN Scanner

relativ[6], a cărui nerespectare dă naştere la duble efecte, atît pentru unitate cît şi pentru salariat şi anume :

— decizia neavînd calitatea de titlu executor, înainte de comunicarea ei, nu poate fi pusă în aplicare de către unitate care — în acest mod — nu-şi poate recupera daunele suferite ;

— salariatul în a cărui sarcină de serviciu intră comunicarea deciziei, este pasibil de o amendă contravenţională de la 200—500 lei în baza art. 1 pct. 26 din H.C.M. nr. 68/1970 republicată în 1972.

Termenul limită înăuntrul căruia poate fi efectuată comunicarea deciziei este de 3 ani, soluţie dată de instanţa supremă sub imperiul vechiului Cod [1]), considerîndu-se că depăşirea acestuia duce la prescrierea dreptului de a cere executarea silită, conform art. 6 din Decretul nr. 167/1958 republicat.

● **Retractarea deciziei de imputare.** Revocarea deciziei de imputare atît înainte cît şi după expirarea termenului de contestaţie de 30 zile, dar numai în cazul în care nu a intervenit o hotărîre definitivă a fost admisă atît de literatura de specialitate [2]) cît şi de instanţa noastră supremă [3]). Anularea deciziei de imputare în tot sau în parte de către unitate poate avea loc :

— în situaţia în care unitatea, prin organele sale competente, stabileşte din oficiu şi în mod riguros că prejudiciul nu a existat sau valoarea acestuia este inferioară celeia stabilită prin decizia de imputare ;

— în situaţia în care organul de jurisdicţie a muncii, sesizat numai de către unele dintre persoanele obligate la plată — în cazul cînd prejudiciul a fost considerat că se datorează mai multor autori, stabileşte că în realitate unitatea nu a fost păgubită sau că decizia de imputare a fost dată prin încălcarea gravă a legii [4]). În astfel de situaţii, retractarea deciziei de imputare se va face numai cu privire la angajaţii care nu au contestat-o, deoarece ceilalţi beneficiază de hotărîrea exoneratoare a organului jurisdicţional. Norme de echitate

---

[1]) *Trib. Supr. civ., dec. nr. 447/1966 în C.D. 1966, pag. 241—243.*

[2]) *D. Paşalega. Unele aspecte ale apărării avutului obştesc pe calea imputaţiilor în L.P. nr. 5/1960, pag. 60, S. Beligrădeanu, op. cit., pag. 36.*

[3]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 1839/1960 în C.D. 1960, pag. 317. Menţionăm că şi V.G.S.R., sectorul de legislaţia muncii a avizat că „administraţia este îndreptăţită, ori de cîte ori constată că o imputaţie este în total sau în parte, neîntemeiată, să revină asupra ei atît timp cît nu a intervenit o hotărîre definitivă, chiar dacă dispoziţia de reţinere a rămas definitivă prin neatacarea ei de către angajat" (Evidenţa contabilă nr. 11/1961, pag. 81).*

[4]) *Trib. Suprem col. civ., dec. nr. 1367/1961 în C.D. 1961, p. 209.*

Scanned with OKEN Scanner

și de profund umanism, corelate — în cazul inexistenței prejudiciului — cu principiul de drept substanțial al îmbogățirii fără just temei, impun o asemenea soluție ;

— în cazul cînd angajatul solicită pe cale administrativă stabilirea exactă a situației de fapt, justificînd în mod legal în total sau în parte suma imputată. Această cale nu exclude și nu împiedică introducerea contestației la organul jurisdicțional competent ;

— în cazul cînd angajatul în fața refuzului unității cere organelor administrative ierarhice superioare ca, în cadrul dreptului de control și îndrumare a unităților în subordine, să oblige conducerea unității să verifice starea de fapt, cu care ocazie se stabilește că nu există prejudiciu sau acesta este mai mic. Și în astfel de situații cererea cu caracter administrativ nu închide calea contestației reglementată de Codul Muncii.

● **Răspunderea pentru neemiterea în termen.** Emiterea peste termen a deciziei de imputare echivalează cu neemiterea acesteia. Deoarece în actualul cod decizia de imputare reprezintă singura modalitate pentru unitate de a-și valorifica dreptul său la despăgubiri, emiterea peste termen sau neemiterea acesteia are drept efect imposibilitatea pentru unitate de a-și recupera pagubele suferite de la autorii acestora. Motiv pentru care alin. 4 din art. 108 din Cod prevede că după expirarea „acestui“ [1]) termen prejudiciul se impută celui vinovat de neluarea măsurii de imputare. Pornind de la faptul că activitatea conducătorului se desfășoară în toate sectoarele de activitate ale unei unități și îmbracă un caracter general, atît legea cît și instanța noastră supremă au statuat în mod neechivoc că răspunderea pentru nevalorificarea dreptului la despăgubiri, respectiv neemiterea sau emiterea peste termen a deciziei de imputare, nu atrage în mod automat răspunderea acestuia — deși directorul emite respectivul titlu executor — ci, așa cum prevede codul „prejudiciul se impută **celui vinovat** de neluarea măsurii de imputare“. Drept urmare, răspunderea materială se va stabili de la caz la caz, în funcție de împrejurările de fapt. Răspunderea materială a conducătorului este atrasă în mod nemijlocit cînd pierderea termenului sau neexecutarea deciziei sînt consecința directă a faptelor și hotărîrilor sale. Nu se poate concepe răspunderea generală a acestuia care să înlocuiască răspunderea angajaților vinovați din subordine. Instanța supremă a statuat chiar, că răspunderea

---

[1]) *Deși legea pare că se referă la termenul de comunicare de 15 zile prevăzut în art. 108(3), s-a socotit că sîntem în prezența unei inadvertențe și că, în realitate prevederea vizează termenul de 60 zile pentru emiterea deciziei de imputare (vezi S. Beligrădeanu : op. cit., pag. 85).*

Scanned with OKEN Scanner

materială a directorului poate fi angrenată numai dacă a existat culpa angajatului care a produs unității un prejudiciu și împotriva căruia unitatea a pierdut dreptul la recuperare.[1])

● **Angajamentul de plată.** Cunoscut inițial în legislația noastră ca titlu executoriu numai pentru recuperarea pagubelor produse în gestiunile unităților socialiste, angajamentul de plată a fost extins de actualul Cod, fiind reglementat ca o cale abreviată de realizare a dreptului de creanță al unității, și considerat — alături de decizia de imputare — ca mijloc specific dreptului muncii, fiind amîndouă titluri executorii extrajudiciare.

Îndeplinind același scop ca și decizia de imputare, de a simplifica constituirea titlului executor și de a urgenta executarea debitului, angajamentul de plată, spre deosebire de aceasta, nu reprezintă un act unilateral de voință al unității, ci al salariatului. În această ordine de idei, este de remarcat că legea nu acordă preferință pentru un anume titlu, ci lasă la latitudinea angajatului să hotărască dacă își ia sau nu angajament de plată. Este de la sine înțeles că dreptul unității de a-și constitui un titlu executoriu prin emiterea deciziei de imputare nu este nici întîrziat și nici paralizat, unitatea nefiind datoare să aștepte hotărîrea celui în cauză.

Potrivit prevederii exprese a art. 107(2) din Cod, angajamentul de plată scris **constituie titlu executoriu.** Salariatul care, după ce a semnat un angajament de plată, constată că, în realitate, nu datorează, parțial sau total, suma înscrisă în angajament se poate adresa cu contestație la organul jurisdicțional. El poate cere desființarea acestuia chiar dacă a acoperit total valoarea debitului. Consimțămîntul tacit sau expres al celui în cauză de a i se face rețineri din salariu, nu poate fi considerat sau interpretat ca o renunțare la calea recunoscută de art. 110 din Codul Muncii.

Angajamentul de plată produce efecte numai între angajatul care l-a asumat și unitate[2]). Nu constituie titlu și nu conferă calitatea de creditor decît unității, neputînd fi valorificat de terțe persoane.

● **Persoana emitentă.** Angajamentul de plată scris poate fi asumat numai de către autorul prejudiciului sau de către beneficiarul sumelor încasate necuvenit, a serviciilor nedatorate sau a bunurilor primite ce nu mai pot fi restituite în natură.

Persoana care își asumă și semnează angajamentul va fi cu necesitate numai salariatul unității creditoare (cu care se află sau s-a aflat în raporturi de muncă) ; nefiind îngăduit altei persoane care nu

---

[1]) *Colegiul Civil, dec. nr. 1399/1968 în R.R.D. nr. 3/1968, pag. 170.*

[2]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 1639/1968, Repertoriu nr. 515.*

Scanned with OKEN Scanner

are sau nu a avut calitatea de salariat al organizației. Aceasta se desprinde din faptul că art. 107(2) din Cod face parte din partea a doua care reglementează relațiile de muncă din unitățile socialiste de stat. Angajamentul de plată este deci obiectul unei reglementări legale circumscrisă numai la raporturile dintre unitate și salariații acesteia. Angajamentul poate fi asumat numai de către autorul pagubei ori de debitorul plății. Nu poate fi luat în baza unei delegări, a unei procuri sau reprezentări, indiferent de calitatea delegatului (rudă, coleg de serviciu etc.).

S-a considerat că valabilitatea angajamentului de plată nu este condiționată de întocmirea lui de către cel în cauză, — admițîndu-se că poate fi scris și de o altă persoană — fiind suficientă semnătura celui ce recunoaște paguba produsă sau debitul [1]).

● **Formă.** Din lege rezultă expres necesitatea formei scrise. Nu este necesară însă nici legalizarea semnăturii și nici autentificarea angajamentului de plată. Mai mult, s-a considerat [2]) că mențiunea unui gestionar făcută pe procesul verbal de revizie contabilă prin care se obligă să plătească lipsa respectivă, se consideră ca un angajament scris. Considerăm, deci, că nu este necesară o anumită formă a angajamentului sau întocmirea unor formulare tip.

● **Conținut.** Nu este necesar ca angajamentul de plată să fie formulat în anumiți termeni, ci în orice redactare din care să rezulte fără echivoc voința emitentului de a acoperi prejudiciul produs sau de a restitui sumele sau bunurile necuvenite.

● **Termen.** Angajamentul de plată poate fi dat oricînd de către cel în cauză, chiar și după expirarea termenului de 60 zile de la cunoașterea pagubei de către conducător, perioadă în care unitatea poate emite decizia de imputare [3]) : și chiar după expirarea termenelor de constatare de 3 ani, respectiv de un an, prevăzute de art. 108(1) din Cod.

De aci următoarele consecințe :

— angajamentul dat este valabil ;

— persoana emitentă nu va putea invoca în cazul unui eventual litigiu, depășirea termenelor menționate ;

— expirarea termenelor de mai sus nu are drept efect imputarea sumei celor vinovați de neemiterea deciziei de imputare.

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 792/1965 în J.N. nr. 11/1966, p. 114.*

[2]) *Trib. Supr. col. civ., decizia citată supra.*

[3]) S. Beligrădeanu : *op. cit. în R.R.D. nr. 4/1973, p. 88.*

Scanned with OKEN Scanner

● **Acțiunea unității la organul de jurisdicție.** În sistemul actualului Cod al Muncii, acțiunea unității la organul de jurisdicție a muncii este inadmisibilă atît în ce privește recuperarea daunei (produsă de angajat prin fapta sa culpabilă) cît și în ce privește restituirea sumelor primite ori a contravalorii bunurilor sau serviciilor nedatorate. Credem însă că și în prezent este actuală decizia de îndrumare nr. 13/1961 a Plenului Tribunalului Suprem [1]) potrivit căreia acțiunea unității la organul de jurisdicție a muncii rămîne singura cale procesuală de recuperare a debitelor, în cazul cînd debitorul inițial a decedat înainte de a se emite decizia de imputare. În cazul de excepție determinat mai sus, titlul executoriu împotriva succesorilor debitorului inițial îl va constitui, și în prezent, hotărîrea definitivă a organului de jurisdicție a muncii.

Termenele în care se va introduce o asemenea acțiune sînt cele prevăzute în Codul Muncii adică :

— 3 ani sau respectiv 1 an de la producerea daunei (ori de la efectuarea plății necuvenite) pentru constatarea prejudiciului ;

— 60 zile de la cunoașterea pagubei de către conducătorul de unitate.

● **Dispoziția de reținere prevăzută de Decretul nr. 120/1959 și H.C.M. nr. 513/1959.** Prin aceste acte normative se instituie o procedură specială de recuperare a pagubelor constatate de organele Ministerului Finanțelor, condițiile de fond rămînînd însă cele prevăzute de Codul Muncii.

Enumerăm prevederile cu conținut specific cuprinse în H.C.M. nr. 513/1959 :

— dispozițiile de reținere se emit — spre diferență de Codul Muncii — chiar împotriva salariaților angajați de organul tutelar, tot de către conducătorul unității păgubite ;

— pentru pagubele pricinuite de conducător împreună cu alți salariați, dispoziția de reținere se emite de conducătorul unităților centrale sau de delegații acestora ;

— cînd conducătorii unităților centrale nu au dat dispoziții de reținere în termenul de 30 de zile de la data înregistrării procesului verbal constatator al prejudiciului sau nu au respectat cuantumul legal, ministrul finanțelor sesizează Consiliul de Miniștri ;

— contestațiile împotriva dispozițiilor de reținere emise de conducătorul unității păgubite urmează regimul din Codul Muncii ;

— contestațiile împotriva dispozițiilor de reținere emise de conducătorii organelor centrale se adresează acestora în termen de 10 zile

---

[1]) *Culegere le Decizii de îndrumare ale Plenului Tribunalului Suprem 1952—1965, p. 160.*

Scanned with OKEN Scanner

de la comunicare ,rezolvarea trebuind a se face în 15 zile de la primirea lor.

Împotriva soluției date de aceste organe, contestatorul se poate adresa în 10 zile de la comunicare, Consiliului de Miniștri, comitetelor executive ale consiliilor populare, comitetului executiv UCECOM sau CENTROCOOP în funcție de organul central care a emis dispoziția de reținere (pct. 6). Contestația nu suspendă executarea (pct. 7).

● **Dispoziția de reținere emisă pentru recuperarea avansurilor nedecontate sau nejustificate de angajați.** Regulamentul aprobat prin H.C.M. nr. 858/1957 conține următoarele prevederi speciale :

— obligația de a emite dispoziția de reținere revine compartimentului financiar-contabil al unității, pentru suma nerestituită sau nejustificată de către un angajat, la care se adaugă, pentru fiecare zi de întîrziere a plății, 0,5% cu titlu de majorare (pct. 36—42 regulament) ;

— dispoziția de reținere emisă de serviciul competent constituie titlu executoriu ;

— se pune în executare direct, fără nici o altă formalitate, reținîndu-se din salariul angajatului suma datorată, în limitele permise de art. 409 Cod procedură civilă ;

— dispoziția de reținere este definitivă, neputînd fi atacată prin nici o cale de atac. Angajatul, care nu este de acord cu reținerea, poate face cerere de restituire la comisia de judecată, în termenul prevăzut de Codul Muncii, sau la judecătoria competentă în același termen dacă suma depășește 5000 lei [1]).

Facem următoarele observații asupra acestei speciale și caracteristice dispoziții de reținere :

— nu-și află temeiul în Codul Muncii, ci într-o lege specială ;

— nu se emite de conducătorul unității, ci de serviciul contabil-financiar ;

— nu este supusă nici unui termen limită (în sensul că poate fi emisă și după o perioadă ce depășește 60 zile de la cunoașterea debitului fără a exista o decădere) ;

— nu poate fi atacată de angajat pe calea unei contestații directe, ca în cazul deciziilor de imputare emise conform Codului Muncii.

● **Titlul executor notarial.** În conformitate cu prevederile art. 1, lit. g. din Decretul nr. 387/1952, republicat la 7 iulie 1959, unitatea poate obține titlu notarial pentru :

— avansurile spre decontare nejustificate de către angajați, dacă aceștia nu mai sînt în serviciul unității de la care au primit sumele

---

[1]) *Plen Trib. Supr., dec. îndrum., nr. 17/1960 în C.D. 1960, p. 19.*

Scanned with OKEN Scanner

respective cu acest titlu. Pentru aceste debite calea nu este exclusivă, unitatea avînd facultatea de a alege eventual calea deciziei de imputare ;

— valoarea materialelor predate de unităţile de cooperaţie (meşteşugărească şi de consum), membrilor cooperatori care lucrează la domiciliul lor şi pe care nu le-au restituit sau nu le-au justificat prin producţia executată ; această cale de valorificare a dreptului de creanţă este proprie contractelor de executare de lucrări încheiate de unităţile cooperatiste cu persoane care lucrează la domiciliul lor ;

— sumele de bani provenite din orice altă creanţă dacă nu depăşesc 500 lei şi sînt constatate prin înscrisuri care emană de la debitor sau de la organizaţia socialistă creditoare.

Dat fiind că Decretul nr. 387/1952 stabileşte în art. 2, că titlul notarial poate fi obţinut numai în termenul prevăzut de lege pentru dreptul material la acţiune, considerăm necesar a preciza că în cazul cînd organizaţia socialistă este creditoare, aceste termene sînt :

— 3 ani pentru constatarea daunelor şi 1 an pentru constatarea plăţilor bunurilor sau serviciilor nedatorate ;

— 60 zile de la data cînd conducătorul a luat cunoştinţă de existenţa pagubei [1]. Îndrumarea dată de instanţa noastră supremă se întemeiază pe faptul că termenele de prescripţie se stabilesc în funcţie de natura creanţei, şi nu de calea aleasă pentru obţinerea titlului executor.

Deşi procedura notarială are un caracter excepţional, excluzînd faza litigioasă, şi prin aceasta constituie o cale mai uşoară de obţinere a titlurilor executorii de către organizaţiile creditoare pentru anumite categorii de debite, totuşi ea este insuficient utilizată. Explicaţia acestui fapt constă în posibilităţile acordate de alte acte normative unităţilor creditoare, fie de a-şi constitui ele singure titlu executoriu (cum este cazul deciziilor de imputare), fie de a proceda direct la reţineri din salariu, în cazul avansurilor nedecontate (pct. 41 din H.C.M. nr. 858/1957).

● **Hotărîrea Curţii Superioare de Control Financiar.** Art. 8, lit. b din Legea nr. 2/1973 conferă Curţii Superioare de Control Financiar competenţa de a judeca şi hotărî cu privire la plata de despăgubiri, pe conducătorul centralelor sau al unităţilor asimilate acestora, care, prin măsurile luate sau dispoziţiile date, au produs pagube unităţii în care lucrează, ori altor unităţi socialiste.

În afară de faptul că prevederea de mai sus creează o dublă competenţă cu privire la plata de despăgubiri de către conducătorii

---

[1]) *Plen Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 32/1962 în C.D. 1962, p. 49.*

centralelor (sau ai unităţilor asimilate acestora), stabilind pentru aceşti angajaţi un tratament distinct, derogatoriu de la regimul comun instituit de Codul Muncii, textul la care ne referim maj reţine atenţia şi prin faptul că în acest caz prejudiciul nu este necesar să fie suportat de către patrimoniul centralei respective.

Dispoziţia citată materializează principiul unicităţii patrimoniului statului şi are darul de a recupera pagubele aduse mai ales unităţilor subordonate centralelor care erau prejudiciate prin actele conducătorilor acestora, dar care manifestau reţinere în obţinerea despăgubirilor.

4.3. **EXECUTAREA SILITĂ A DESPĂGUBIRILOR.** Unitatea creditoare, în posesia titlului executor, (indiferent de natura acestuia), va proceda conform prevederilor art. 109 din Codul Muncii. Spre deosebire de vechea reglementare, Codul actual se referă la titlul executor şi nu numai la decizia de imputare şi deci, toate celelalte titluri de creanţă ale unităţii, născute din raporturile de muncă, existente sau trecute, vor fi supuse unui regim juridic unitar.

Modalităţi de recuperare. În Codul Muncii se cunosc două căi de recuperare :

— reţinerile lunare din salariu

— urmărirea silită a bunurilor debitorului

● **Reţinerile din salariu.** Constituind modalitatea preferată de legiuitor, avînd caracter principal şi exclusiv cînd cel în cauză este încadrat în muncă, reţinerea din salariu se face în mod periodic în rate lunare pînă la stingerea creanţei.

Atît timp cît persoana debitoare este încadrată în muncă, urmărirea se face exclusiv asupra salariului şi a celorlalte venituri din muncă.

Considerăm, împreună cu alţi autori [1]), că prin încadrare în muncă într-o unitate, în accepţiunea art. 109 din Codul Muncii, trebuie înţelese **orice relaţii de muncă** şi nu numai cele ce nasc din contractul de muncă. Prin consecinţă de acest regim juridic vor beneficia nu numai angajaţii, ci şi membrii cooperatori, membrii colegiilor de avocaţi etc. Prin extensiune şi pentru identitate de raţiune, dispoziţiile de favoare trebuie să se aplice şi pensionarilor, căci o soluţie contrară ar fi străină de umanismul legislaţiei noastre [2]).

De la această regulă de favoare, există o singură excepţie, consacrată expres de Legea nr. 22/1969 prin art. 33 privind creanţele unităţii generate de pagubele din gestiuni. În astfel de cazuri, urmărirea se face concomitent şi asupra bunurilor persoanelor debitoare (gestionari

---

[1]) S. Beligrădeanu : *op. cit., p. 90 în notă în R.R.D. nr. 4/1973.*

[2]) S. Beligrădeanu : *op. cit., p. 90 în notă.*

Scanned with OKEN Scanner

sau alţi angajaţi) în conformitate cu prevederile Decretului nr. 221/1960 şi H.C.M. nr. 792/1960 modificate şi republicate în 1969.

Reţinerile încep de la data cînd s-a comunicat angajatului (sau persoanei debitoare), titlul executor (decizie de imputare, angajament de plată, dispoziţie de reţinere emisă conform H.C.M. nr. 513/1959).

În cazurile în care persoana debitoare a contestat decizia de imputare, angajamentul de plată, ori dispoziţia de reţinere emisă potrivit H.C.M. nr. 513/1959, şi organul de jurisdicţie a muncii a anulat titlul executor respectiv, unitatea va sista reţinerile din salariu, chiar dacă exercită vre-o cale de atac împotriva hotărîrii respective, pentru faptul că aceasta din urmă este executorie prin efectul legii (art. 43 din Legea nr. 59/1968) [1].

Dacă înainte de stingerea debitului prin plată, persoana a părăsit unitatea creditoare, încadrîndu-se în muncă la altă unitate, executarea se va face la noul loc de muncă, pe baza transmiterii titlului executor de către unitatea care a fost păgubită. Netransmiterea titlului constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 150—500 lei.

Executarea silită a titlurilor executorii izvorîte din raporturi de muncă se prescrie prin trecerea a 3 ani, conform art. 6 din Decretul nr. 167/1958.

● **Cuantumul reţinerilor şi cîştigurile supuse urmăririi.** Potrivit art. 109(2) din Cod, ratele lunare nu pot fi mai mari de o treime din salariul tarifar net, fără a putea depăşi, împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din acest salariu. Limitarea prin lege a plafonului maxim urmăribil (o treime din salariul tarifar net) nu conduce la concluzia că urmărirea se poate face numai asupra salariului, excluzîndu-se celelalte venituri din muncă, ci dimpotrivă norma legală trebuie înţeleasă în sensul că, pe de o parte, fixează cota maximă în art. 109(2), supunînd însă urmăririi, în acelaşi timp, întreaga masă de venituri provenite din muncă conform art. 109(1) din Cod.[2]. Ratele prevelate asupra tuturor acestor venituri nu vor depăşi o treime sau o jumătate din salariul tarifar net [3]).

În realitate unitatea se poate îndestula urmărind numai salariul. Pentru cazuri de excepţie, se va recurge la reţineri din celelalte venituri şi anume atunci cînd salariul nu este acoperitor.

● Îndrumările date de instanţa noastră supremă în deciziile nr. 15/1963 [4]) şi nr. 6/1971 [5]) sînt actuale în mod corespunzător şi în prezent, prin consecinţă, vor fi supuse urmăririi :

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 345/1955 în Repertoriu nr. 774.*
[2]) V. I. Cîmpeanu : *cit., p. 259.*
[3]) S. Ghimpu : *op. cit., p. 260—264.*
[4]) *În C.D. 1965, p. 41 şi urm.*
[5]) *În C.D. 1971. p. 21 şi urm.*

Scanned with OKEN Scanner

— salariul tarifar propriu-zis ;

— indemnizația de conducere stabilită prin H.C.M. nr. 914/1968 ;

— sporul de vechime ;

— gratificațiile ;

— premiile acordate potrivit H.C.M. nr. 151/1970 ;

— indemnizațiile de concediu.

Se vor avea în vedere întotdeauna la calculul salariului supus urmăririi, diminuările pentru neîndeplinirea sarcinilor stabilite, precum și reducerile ca urmare a aplicării unor sancțiuni disciplinare. În mod corespunzător, plafonul maximal al reținerilor, stabilit de Codul Muncii, nu va fi egal în toate lunile.

Nu sînt supuse urmăririi :

— alocațiile, indemnizațiile sau sporurile cu destinație specială, căci, în caz contrar, cel în cauză nu le va putea folosi în scopul pentru care au fost acordate, fapt care constituie o nesocotire a legii ;

— ajutoarele pentru incapacitate temporară de muncă din cauză de boală sau accident, pentru prevenirea îmbolnăvirilor, refacerea ori întărirea sănătății reglementate prin H.C.M. nr. 880/1965 ;

— ajutoarele de deces ;

— ajutoarele pentru sarcină și lehuzie ;

— ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă pînă la 3 ani :

— diurnele ;

— bursele de studii ;

— indemnizația pentru transferul în interesul serviciului în cazul mutării angajatului în altă localitate ;

● **Calea de atac împotriva executării prin reținere.** Deoarece reținerea din salariu constituie o procedură de executare specifică dreptului muncii, și calea de atac a angajatului nu va fi contestația la poprire la instanța judecătorească, prevăzută de art. 27 din Decretul nr. 221/1960, ci sesizarea comisiei de judecată de pe lîngă unitatea prejudiciată [1]).

● **Urmărirea silită a bunurilor.** Constituind o modalitate cu totul subsidiară, urmărirea bunurilor debitorului va avea loc, de regulă, numai în situația în care acesta nu s-a încadrat în muncă într-o altă unitate. În astfel de cazuri, urmărirea se va efectua potrivit Decretului

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ., dec. nr. 1957/1962 în J.N. nr. 9/1963, p. 152 și dec. nr. 1597/1962 în J.N. nr. 12/1963, p. 168.*

Scanned with OKEN Scanner

nr. 221/1960 şi H.C.M. nr. 792/1960 modificate şi republicate în 1969, exceptîndu-se bunurile pe care legea le apără de executare. În dreptul muncii această procedură de drept comun devine derogatorie. De la acest principiu, se cunoaşte o singură excepţie prevăzută în art. 33 din Legea nr. 22/1969, îngăduindu-se urmărirea simultană a bunurilor şi a salariului pentru pagubele produse în gestiuni.

Împotriva urmăririi silite a bunurilor debitorul poate introduce contestaţie la executare, potrivit regulilor din procedura civilă.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL IX

ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

Imprejurare de o deosebită importanţă în viaţa fiecărui om al muncii, încetarea raporturilor de muncă prezintă, de asemenea, un act juridic important pentru fiecare unitate socialistă, căruia legea îi acordă o reglementare inspirată în primul rînd din dorinţa de ocrotire a intereselor legitime ale angajaţilor.

Limitînd expres cazurile de desfacere a contractului de muncă din iniţiativa unităţii, legea reduce la maximum posibilitatea actelor arbitrare din partea unităţilor, conferind angajaţilor suficiente şi reale garanţii în acest scop. Instituind răspunderea organelor care procedează la denunţarea abuzivă a contractului de muncă, legea aduce o garanţie în plus faţă de vechea reglementare, ocrotind în mod efectiv interesele salariaţilor.

Stabilind posibilitatea pentru angajat de a lua iniţiativa încetării raporturilor de muncă, legea consacră libertatea oricărei persoane de a-şi alege locul de muncă potrivit intereselor şi aptitudinilor sale.

1. DESFACEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ DE CĂTRE UNITATE

1.1. **CADRUL LEGAL.** Desfacerea contractului de muncă de către unitate poate avea loc numai pentru cazurile prevăzute expres de lege. Nu se pot crea prin **analogie** sau pe calea **interpretării** alte cazuri de încetare a raporturilor de muncă din iniţiativa unităţii în afara celor cuprinse în mod expres în lege. Nu este îngăduit nici acordul părţilor prin care să se recurgă la unul din cazurile legale, fără ca acesta să nu corespundă, în realitate, impre-

Scanned with OKEN Scanner

jurărilor de fapt. De asemenea, este prohibită înțelegerea părților cu privire la motivul de desfacere a contractului de muncă, dacă nu există concordanță între starea de fapt și cea de drept. Limitarea prin lege a cazurilor de încetare a raporturilor de muncă din inițiativa unității constituie o veritabilă garanție împotriva arbitrariului, exprimînd totodată cadrul juridic în care se consolidează relațiile tovărășești dintre organele de conducere și colectivul de oameni ai muncii din unitate [1]).

Enumerăm, respectînd ordinea stabilită de Codul Muncii cazurile de desfacere a contractului de muncă din inițiativa unității, făcînd precizările și aducînd lămuririle necesare.

1.2. UNITATEA ÎȘI REDUCE PERSONALUL PRIN DESFIINȚAREA UNOR POSTURI DE NATURA CELUI OCUPAT DE CEL ÎN CAUZĂ, CA URMARE A REORGANIZĂRII. Remarcăm, în primul rînd, că textul actual — art. 130 (1) lit. a — reprezintă o formă îmbunătățită a art. 20 lit. b din fostul Cod al Muncii deoarece s-a avut în vedere aportul practicii judiciare.

Textul citat mai sus reclamă definirea și conturarea noțiunii „post de natura celui ocupat" și a conceptului de „reorganizare".

● Cu privire la noțiunea de „post de aceeași natură" Tribunalul Suprem a stabilit următoarele :

— funcția unui angajat este determinată de încadrarea sa, iar nu de modul în care a fost folosit în fapt [2]).

— pentru a considera că posturile sînt de aceiași natură, nu este necesar ca ele să aparțină aceluiași serviciu, secție sau compartiment, fiind suficient ca raportarea să se facă pe întreaga unitate [3]) ;

— nu trebuie înțelese numai posturi identice, ci și acelea care, deși cu o denumire diferită, au atribuții asemănătoare [4]) :

— dacă însă postul este asemănător prin atribuții, dar pentru ocuparea sa sînt necesare condiții diferite de stagiu sau de studii, nu poate fi considerat de aceeași natură cu celălalt [5]).

Este de reținut deci din conturarea dată acestei noțiuni de către instanța supremă că posturile sînt considerate de aceiași natură dacă atribuțiile acestora sînt asemănătoare. Calificarea este dată, în primul rînd, deci de raza de activitate, de sfera de atribuții

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 560/1953 în C.D. anii 1952—1954.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. 1425/1963 în J.N. nr. 7/1974 pag. 162*

[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1099/1964 în J.N. nr. 4/1965 pag. 162 și dec. civ. nr. 576/1961 nepublicată ; nr. 1012/1964 în C.D. 1964 pag. 156 și nr. 1117/1962 în J.N. 10/1963 pag. 160.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1702/1957 în C.D. 1957 pag. 248.*

[5]) *Idem — ibidem.*

Scanned with OKEN Scanner

și de competența postului și, apoi, de condițiile necesare pentru ocuparea acestuia. Cu alte cuvinte, posturile sînt de aceeași natură dacă au drept scop să servească aceleiași necesități ale unității.

Prin termenul de reorganizare, astfel cum este folosit în art. 130 (1) lit. a din Codul Muncii, considerăm că trebuie înțeleasă nu numai restructurarea lăuntrică a unității, modificarea organigramei, schimbarea interioară și gruparea posturilor, sau, în sfîrșit, operațiunea de transformare a structurii sale ci și procesul mai larg în care aceasta poate fi atrasă împreună cu altele, în calitatea sa de persoană juridică cînd se desprind sectoare de activitate sau se reduc anumite compartimente.

Cu privire la reducerea de personal, ca urmare a reorganizării, practica instanțelor noastre a stabilit următoarele :

— pentru verificarea legalității desfacerii contractului de muncă pe temeiul reducerii de personal, ceea ce reprezintă interes nu este categoria de salarizare a angajatului, ci faptul dacă postul deținut de el a fost desființat [1] ;

— Înființarea unui post mai important decît acela ce a fost ocupat de angajat nu justifică desfacerea contractului de muncă a acestuia, decît dacă pentru postul nou creat se cer condiții pe care cel în cauză nu le îndeplinește [2] ;

— reducerea de personal se face pe întreaga unitate, indiferent dacă există două fonduri de salarii, unul pentru angajații permanenți și altul pentru angajații sezonieri ; unitatea este deci obligată să ofere angajatului permanent, al cărui post a fost desființat, un post vacant de sezonier. dacă îndeplinește condițiile corespunzătoare. iar nu să angajeze din afară alte persoane [3] :

— cu ocazia reducerii de posturi se poate desface contractul de muncă și angajaților pe o durată determinată [4] :

— cînd reducerea fondului de salarii nu implică desființarea unor posturi, ci doar o micșorare a salariilor existente, desfacerea contractului de muncă nu este justificată [5] ;

— cînd are loc o desfacere de contract de muncă, nu se pot face angajări din afară în posturi care puteau fi ocupate de cei ale căror contracte au fost desfăcute [6]

---

[1] *T.S. s. civ. dec. nr. 1999/1957 nepublicată*

[2] *T.S. s. civ. dec. nrș 133/1957 nepublicată și nr. 1560/1962 în J.N nr. 8/1963 pag. 125.*

[3] *T.S. s. civ. nr. 1117/1962 în C.D. 1962 pag. 263.*

[4] *T.S. s. civ. dec. nr. 1355/1961 nepublicată*

[5] *T.S. s. civ. dec. nr. 2048/1956 nepublicată și dec. nr 321/1958 nepublicată*

[6] *T.S. s. civ. dec. nr. 1556/1957 în C.D. 1957 pag. 244 și nr 113/1958 în L.P. nr. 8/1958 pag. 96.*

Scanned with OKEN Scanner

— angajarea unei persoane din afara unității prin transfer, îndată după ce a avut loc o reducere de personal, nu poate fi efectuată atît timp cît postul ce se ocupă în acest mod este de natura celor desființate [1] ;

— nu se consideră angajați din afară cei care au aparținut subunităților care nu au o schemă proprie [3] ;

Desfacerea contractului de muncă în baza acestei prevederi este legală dacă întrunește în mod cumulativ condițiile specifice mai jos :

— reducerea de personal — ca operațiune în sine — trebuie să fie hotărîtă de organul competent. Orice restrîngere a schemei de funcțiuni luată de un organ fără competență nu produce efecte valabile asupra desfacerii contractului de muncă a persoanei în cauză, deoarece reducerea însăși — ca act juridic — este lovită de nulitate. Este cunoscut că, în baza art. 52 lit. i, din Legea nr. 11/1971, această atribuție aparține exclusiv comitetului oamenilor muncii din întreprindere ;

— reducerea de personal trebuie să reprezinte o suprimare efectivă a posturilor și nu o suspendare temporară, în caz contrar, suspendarea postului duce numai la suspendarea contractului de muncă și nu la desființarea sa [4] ;

— desființarea trebuie să privească posturile ocupate, nu cele vacante [5]. Nu este admisă desfacerea contractului de muncă al unei persoane care ocupă un post, pe motiv că a fost desființat un altul vacant de aceeași natură ;

— reducerea de personal trebuie să fie efectivă și reală ; să nu constituie un pretext pentru înlăturarea nejustificată a unor angajați spre a fi înlocuiți apoi cu alții. Măsura trebuie să se justifice prin realizarea de economii sau prin necesitatea efectivă a reorganizării unității. S-au considerat ca nereale și necorespunzînd unor necesități efective ale unității, reducerile de posturi urmate, la scurt timp, de

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 77/1958 nepublicată.*

[2]) *Opinie formulată de* Virgil I. Cîmpeanu *și* G. N. Vasu *în op. cit. pag. 131 pe care ne-o însușim.*

[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 113/1958 în L.P. nr. 8/1958 pag. 96*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 485/1957 în C.D. 1957 pag. 230. În același sens și* Gh. Țircuș : *„Cu privire la desfacerea contractului de muncă pentru reducere de personal în J.N. nr. 9/1963 pag. 35 și urm.*

[5]) *T.S. s. civ. dec. nr. 147/1957 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

reinfiinţarea lor sau a altora similare [1]). Un asemenea procedeu constituie un abuz şi ascunde dorinţa conducerii unităţii de a înlătura pe un anumit salariat [2]). Tot astfel, schimbarea denumirii unor posturi, prin suprimarea lor din statul de funcţiuni, şi transpunerea cu altă denumire în noua schemă a unităţii, nu poate echivala cu desfiinţarea posturilor respective [3]).

Organele de jurisdicţie a muncii nu au competenţa de a aprecia utilitatea sau necesitatea reducerii de personal, însă, în cadrul litigiului, pot aprecia dacă măsura respectivă nu reprezintă o cale ocolită pentru îndepărtarea anumitor angajaţi. Este necesar a distinge conduita culpabilă a unităţii de aceea necesară şi reală. Din această cauză, în unele împrejurări bine determinate, simpla revenire la vechiul plan al forţelor de muncă (după ce se procedase la reduceri anterioare de personal) sau o sporire ulterioară a posturilor, nu pot constitui o prezumţie că s-a urmărit o anumită desfacere de contract de muncă [4]).

În toate cazurile, desfacerea contractului de muncă, potrivit art. 130 lit. a. din Codul Muncii, trebuie să constituie, aşa cum arată Tribunalul Suprem, rezultatul unor nevoi reale de reducere a personalului, şi să nu reprezinte numai un motiv, cu aparenţă de legalitate, care să ascundă, în realitate, îndepărtarea unui anumit angajat.

Precizăm că organizarea poate fi consecinţa unor cauze multiple, altele decît reducerea de activitate, spre exemplu: automatizarea sau mecanizarea procesului de fabricaţie. Prin consecinţă, sub acest aspect, unitatea nu poate fi obligată a justifica în faţa instanţei motivele reducerii de personal, iar aceasta din urmă nu are calitatea de a face aprecieri sau a cenzura măsura respectivă. Va fi deci suficient dar şi necesar ca unitatea să dovedească numai reducerea de personal ca măsură legală reală şi efectivă pentru ca organul de jurisdicţie a muncii să considere că această cerinţă a legii a fost îndeplinită.

Este de precizat că instanţa supremă a statuat că legalitatea reducerii de personal se verifică totdeauna în raport cu momentul în care a fost luată [5]), ceea ce constituie o garanţie în plus. Ca urmare, unită-

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nrü 1417/1966 nepublicată, nr. 346/1952 în C.D. 1952 — 1954 I. pag. 180.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 242/1967 în C.D. 1967 pag. 195.*

[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 342/1967 nepublicată.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 37/1956 şi nr. 497/1957 nepublicate. În acelaşi sens: deciziile nr. 1686/1956 nepublicată şi nr. 461/1956 în C.D 1956 vol. II pag. 46.*

[5]) *T.S. s. civ. dec. nr. 461/1956 în C.D. 1952, vol. 11 pag. 46.*

Scanned with OKEN Scanner

ţile nu pot justifica o desfacere de contract de muncă pe acest motiv, cu o reducere ulterioară de personal.

În conformitate cu art. 146 din Codul Muncii, unitatea nu poate desface contractul de muncă : în baza art. 130 (1) lit. a, în timpul incapacităţii temporare de muncă a angajatului dacă acesta primeşte ajutoare de asigurări sociale ; în caz de graviditate, în timpul concediului de maternitate şi în perioada de alăptare ; cît timp îngrijeşte un copil bolnav de pînă la 3 ani : în timpul cît soţul satisface serviciul militar.

Cu ocazia reducerii de personal, unitatea are dreptul să reţină dintre angajaţii care ocupă posturi de natura celor desfiinţate, pe cei mai corespunzători, procedînd în acest scop la o redistribuire de personal. Redistribuirea personalului este deci o operaţiune subsecventă reducerii de personal şi determinată de aceasta. Ea se referă însă numai la posturi de aceiaşi natură.

Redistribuirea de personal constituie o operaţiune strict de atributul conducerii unităţii. Ea reprezintă un act administrativ care nu poate fi cenzurat de către organul de jurisdicţie a muncii. În cadrul litigiilor de muncă, controlul jurisdicţional nu priveşte operaţiunea de redistribuire a personalului şi nici criteriile folosite de către unitate în acest scop. Organul jurisdicţional nu se poate substitui organului administrativ, ci este obligat a lua numai act de operaţia de distribuire făcută de acesta din urmă. Acest fapt însă nu îndrituie unitatea ca să oprească în muncă persoane mai puţin pregătite profesional decît cele cărora le desface contractul de muncă [1]).

Instanţele noastre au adus o contribuţie substanţială la conturarea noţiunii de redistribuire şi la condiţiile în care o asemenea operaţiune poate avea loc. Vom reda unele din considerentele pe care le socotim mai semnificative, care prezintă interes şi sub actualul Cod al Muncii. Astfel :

— problema reducerii personalului nu poate fi confundată cu aceea a redistribuirii posturilor în cadrul noii scheme reduse şi deci organele de jurisdicţie pot cerceta dacă a avut sau nu loc o atare reducere [2]) ;

— odată ce s-a dovedit că a avut loc o reducere de personal, criteriile de selecţionare a angajaţilor, redistribuirea lor, păstrarea celor mai capabili şi desfacerea contractelor de muncă ale celor ce nu corespund, constituie un atribut exclusiv al unităţii [3]) ;

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 638/1958 în C.D. 1958 pag. 233.*
[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 106/1956 nepublicată.*
[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 555/1961 în J.N. nr. 5/1963 pag. 161.*

Scanned with OKEN Scanner

— instanţa nu este în drept să cenzureze nici măsura în sine a reducerii de personal, — sub aspectul oportunităţii — în sensul de a verifica dacă era sau nu justificată faţă de sarcinile de plan şi nici selecţionarea cadrelor; ambele aceste operaţii aparţin exclusiv conducerii unităţii, singura în măsură să le aplice în raport de necesităţile producţiei şi a sarcinilor ce le are de îndeplinit [1]).

1.3. UNITATEA ÎŞI ÎNCETEAZĂ ACTIVITATEA PRIN DIZOLVARE. Conform art. 40 din Decretul nr. 31/1954, încetarea existenţei unei persoane juridice poate avea loc în trei moduri: prin comasare, divizare sau dizolvare. Dat fiind că desfacerea unui contract de muncă nu se poate face decît în cazurile limitativ arătate de lege, trebuie ajuns la concluzia obligatorie că singurul mod de încetarea activităţii unei unităţi care poate constitui temeiul încetării raporturilor de muncă este dizolvarea, ceea ce corespunde lichidării complete. Acest mod de încetare a existenţei unei persoane juridice se aplică aproape exclusiv organizaţiilor cooperatiste şi obşteşti.

În condiţiile ţării noastre, unde toate unităţile sînt într-o continuă dezvoltare, se întîlnesc suficient de rare cazuri de dizolvare şi, prin consecinţă, şi desfacerile de contract de muncă, subsecvente desfiinţării au o mică frecvenţă. Instanţele noastre nu sînt confruntate prea des cu astfel de litigii. În practică ori de cîte ori se pune problema unei comasări, divizări sau dizolvări a unor unităţi, actele normative care dispun asemenea măsuri, reglementează şi situaţia personalului în sensul repartizării la alte unităţi, repartizare care se consideră „transfer în interesul serviciului".

Aplicarea prevederilor art. 130 (1) lit. b din Codul Muncii nu este prohibită de art. 146 din acelaşi act normativ şi deci unitatea va putea desface şi contractele de muncă ale persoanelor ce se află în una din situaţiile la care se referă textul menţionat.

1.4. UNITATEA SE MUTĂ ÎN ALTĂ LOCALITATE ŞI ARE POSIBILITATEA SĂ-ŞI ASIGURE PE PLAN LOCAL CADREIE NECESARE.

Prevedere nouă, care nu-şi găseşte corespondent în vechiul Cod al Muncii. Includerea unei asemenea posibilităţi pentru unitate a fost determinată de existenţa unei repartiţii mai raţionale a forţei de muncă în calificare corespunzătoare pe întreg teritoriul ţării ca rezultat al politicii partidului şi statului dusă în mod consecvent în acest domeniu. Analiza acestei prevederi scoate în relief unele aspecte.

Desfacerea contractului de muncă potrivit art. 130 (1) lit. c. este rezultatul a două împrejurări distincte: mutarea unităţii în altă localitate şi posibilitatea acesteia de a obţine pe plan local forţa de muncă necesară. Aceste două împrejurări trebuie să acţioneze în

---

[1]) *T.S. civ. dec. nr. 1009/1964 J.N. nr. 4/1965 pag. 162 şi nr. 1012/1964 în C.D. 1964 pag. 156.*

Scanned with OKEN Scanner

mod conjugat şi relativ concomitent, nefiind suficientă existenţa uneia singure. Astfel, simpla mutare a unităţii nu-i dă dreptul de a desface contractul de muncă, după cum, nu poate lua această măsură, fără a se constata, fără echivoc, posibilitatea recrutării de noi cadre în localitatea în care a fost mutat sediul.

În opinia noastră, în cazul de faţă înţelesul noţiunii de unitate nu trebuie luat în sens restrictiv (aşa cum s-a arătat mai sus), ci într-o accepţiune mai largă de formaţiune de lucru, secţie, atelier, subunitate, şantier, punct de lucru, filială, reprezentaţă etc. Justificăm această opinie pe considerente de ordin pragmatic. În condiţiile actuale de diversificare şi specializare a economiei noastre, unităţile de stat (centrale, grupuri de şantiere, mari întreprinderi) au puncte sau formaţiuni de lucru, de producţie sau şantiere răspîndite pe un teritoriu întins şi care se mută dintr-o localitate în alta, în funcţie de necesităţi. Credem că dispoziţia legală se referă şi la aceste situaţii şi nu numai la mutarea sediului central al persoanei juridice. Mai mult, socotim că acesta a fost însuşi considerentul principal care a determinat includerea prevederii la care ne referim, printre motivele desfacerii contractului de muncă.

Cu privire la mutarea unităţii în altă localitate ,este necesar ca aplicarea prevederii de faţă să se facă împreună cu aceea cuprinsă în art. 62 lit. l. din Legea nr. 11/1971 în sensul că pentru încadrarea personalului cu domiciliu la distanţe de peste 50 km, este necesară aprobarea biroului executiv al centralei, indiferent de funcţia ce urmează a se ocupa. Pentru întreprinderile subordonate direct ministerelor, altor organe centrale ale administraţiei de stat sau consiliilor populare (art. 3 Legea nr. 11/1971), considerăm că această atribuţie poate fi exercitată de către organele colective de conducere ale unităţii respective, deoarece această funcţie nu figurează printre cele pe care Legea nr. 11/1971 le consideră că pot fi integrate în competenţa organelor tutelare.

Unitatea îşi poate exercita prerogativa recunoscută de Lege (art. 130—1 lit. c. din Codul Muncii) şi faţă de persoanele care se află într-una din situaţiile prevăzute în art. 146 din Cod.

1.5. UNITATEA SE MUTĂ ÎN ALTĂ LOCALITATE, IAR PERSOANA ÎNCADRATĂ NU ACCEPTĂ SĂ O URMEZE (art. 130 (I) d Codul Muncii. Deşi acest caz de desfacere a contractului de muncă este înserat printre cele ce se iau din iniţiativa unităţii, în realitate este de observat că prima manifestare de voinţă aparţine angajatului care nu acceptă să-şi mute domiciliul. Dacă angajatul nu acceptă să urmeze unitatea, se nasc două posibilităţi alternative : fie acesta nu se mai prezintă un timp **îndelungat** la serviciu şi deci contractul de muncă rămîne fără obiect, fie îşi continuă munca timp de 15 şi, respectiv, 30 zile, denunţînd în mod expres contractul de muncă deoarece

Scanned with OKEN Scanner

nu înțelege a mai presta serviciul în noile condiții. În ambele situații, inițiativa, în mod real, aparține angajatului, prevederea din lege constituind un procedeu pus la dispoziția unității pentru legalizarea ruperii raporturilor de muncă.

În acest caz — ca și în cel precedent — considerăm că noțiunea de unitate trebuie înțeleasă în mod extensiv, legea referindu-se la toate locurile de muncă din cadrul unei întreprinderi (subunități, șantiere, secții etc.).

Simpla mutare în altă localitate nu îngăduie unității să procedeze la desfacerea contractului de muncă în baza textului de față, atît timp cît nu există o manifestare neechivocă din partea angajatului în sensul cerut de lege. Astfel, simpla absență sporadică de la lucru sau neprezentarea la ridicarea salariului nu pot fi considerate ca manifestări clare din partea persoanei încadrate în muncă, deoarece aceste manifestări pot fi prilejuite și din alte motive.

Și în cazul de față aplicarea art. 130 (1) lit. d din Cod nu este prohibită de art. 146 și, prin consecință, unitatea va putea proceda la desfacerea contractelor de muncă și a acelor persoane care se află într-una din situațiile arătate de articolul 146 din Cod.

1.6. PERSOANA NU CORESPUNDE SUB RAPORT PROFESIONAL POSTULUI ÎN CARE A FOST ÎNCADRATĂ (art. 130 (1) lit. a Codul Muncii). Prima precizare care se impune se referă la condiția ca necorespunderea să privească strict postul în care persoana a fost încadrată. Necorespunderea angajatului trebuie deci raportată exclusiv la obligațiile postului său. În acest mod, este exclusă îndepărtarea angajatului pentru că nu este corespunzător la o muncă care nu intră în atribuțiile postului ocupat.

Pentru aplicarea corectă a acestui text vom selecta din practica judiciară și din literatura juridică numai acele criterii care conturează și definesc noțiunea de necorespunzător sub raport profesional. S-a stabilit astfel că necorespunderea angajatului în postul în care este încadrat se poate prezenta în următoarele cazuri generice, unele cu caracter obiectiv, iar altele cu caracter subiectiv

- Lipsa studiilor, a stagiului, a unei anumite calificări sau a vechimii în profesiune ori specialitate, constituie elemente obiective care determină necorespunderea unor salariați în funcțiile în care au fost menținuți pe baza unei derogări legale de la condițiile de studii, dacă ulterior nu mai fac față sarcinilor încredințate. În lipsa unei derogări, lipsa studiilor, stagiului etc, vizează momentul inițial al încheierii contractului și se confundă cu nulitățile contractuale din dreptul comun și cu cele ale contractelor de muncă. Aceste cazuri au o frecvență redusă, deoarece în marea majoritate a cazurilor condițiile de mai sus sînt verificate în prealabil. În orice caz neîndeplinirea inițială (fără a exista derogare) a acestor condiții, duce la nulitatea contractului.

Scanned with OKEN Scanner

● Pierderea încrederii de care o persoană trebuie să se bucure în anumite funcţii, constituie, de asemenea, sub aspect subiectiv, un caz de necorespundere în funcţie. Astfel, posturile de casier [1]), de gestionar, cele în care se efectuează lucrări secrete, au fost considerate ca funcţii care necesită o încredere specială din partea conducerii unităţii, iar pierderea acesteia, din cauza comportamentului angajatului, îl face necorespunzător pentru a continua munca în calitatea avută.

Cele mai frecvente cazuri de necorespundere profesională se referă la lipsa de aptitudini, neîndemînarea, nepriceperea, lipsa de pregătire sau de calificare profesională. În toate cazurile însă, s-a considerat că elementul esenţial şi definitoriu pentru necorespunderea în muncă constă în **lipsa de culpabilitate** a celui în cauză. Necorespunderea în muncă trebuie să derive din împrejurări independente de voinţa angajatului, din fapte neculpabile, pe care angajatul să nu le poată înlătura în cadrul unei comportări corecte [2]). Aceasta, de altfel, este şi elementul distinctiv al necorespunderii în funcţie — care nu presupune culpa angajatului — faţă de încălcarea sistematică a obligaţiilor de serviciu — abatere care nu poate fi concepută fără vinovăţia celui în cauză [3]). Distincţia de mai sus apare necesară dat fiind regimul diferit la care sînt supuse cele două cazuri de desfacere a contractului de muncă [4]). Sub imperiul vechiului Cod al Muncii, în care desfacerea contractului de muncă (art. 20 lit. d) se putea face atunci cînd „angajatul nu corespunde muncii pe care o are potrivit contractului său de muncă", instanţele noastre au considerat că noţiunea de necorespundere în muncă nu se referă numai la incapacitatea profesională a celui în cauză, ci şi la atitudinea şi comportarea acestuia faţă de ceilalţi angajaţi precum şi la atitudinea sa generală faţă de muncă. Formularea prezentă, mai restrictivă, ne îndreptăţeşte a considera că legiuitorul a rezervat acest caz de desfacere a contractului de muncă exclusiv pentru situaţia în care angajatul nu corespunde **profesional** funcţiei sau postului ce-l ocupă. Din această cauză, atît unităţile cît şi organele de jurisdicţie a muncii nu vor putea folosi decît parţial bogata practică judiciară care se referă la art. 20 lit. d din fostul Cod al Muncii. Consideram că unele din soluţiile anterioare îşi păstrează actualitatea şi pot — în continuare — să reprezinte puncte de reper pentru delimitarea noţiunii de necorespun-

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 586/1954.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 120/1966 nepublicată dec. nr. 1282/1964 în C.D. 1964/ pag. 158 şi dec. nr. 947/1956 nepublicată.*

[3]) *Vezi C. Flitan : op. cit. pag. 92.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 803/1954 în C.D. 1952—1954 vol. I pag. 190.*

Scanned with OKEN Scanner

zător profesional. Evidenţiem unele decizii ale instanţei supreme mai semnificative în acest sens. Astfel :

— necorespunderea în funcţie nu este condiţionată de un prejudiciu material [1] ;

— dacă unitatea apreciază că persoana în cauză nu corespunde funcţiei încredinţate, nu are dreptul să-l retrogradeze ci să procedeze la desfacerea contractului său de muncă [2] ;

— necorespunderea în funcţie trebuie stabilită temeinic, în raport cu modul în care persoana îşi îndeplineşte munca, iar organul de jurisdicţie trebuie să aibă un rol activ în această privinţă [3] ;

— hotărîrea definitivă a instanţelor penale are înaintea instanţelor civile putere de lucru judecat atît în privinţa existenţei faptului cît şi culpabilităţii. Constatarea că anumite fapte nu au caracter penal, din lipsa unui element constitutiv al infracţiunii, nu exclude însă posibilitatea ca ele să justifice desfacerea contractului de muncă pentru necorespundere [4] ;

Tot în această categorie se includ şi situaţiile referitoare la pierderea unei calităţi care, potrivit legii, nu mai îngăduie celui în cauză a îndeplini funcţia sau postul încredinţat. Astfel, un conducător auto, căruia i s-a ridicat carnetul de conducere [5] ; un gestionar sau un angajat în compartimentul C.F.I. care au fost condamnaţi penal pentru infracţiunile prevăzute în anexa Legii nr. 22/1969, ori care au fost obligaţi la plata impozitului în baza Legii nr. 18/1968, devin necorespunzători pentru funcţiile ocupate şi unitatea urmează să procedeze la desfacerea contractului de muncă din aceste posturi. Tot astfel un pădurar căruia i s-a retras permisul de a purta armă, conduce la consecinţa că nu mai poate îndeplini funcţia de pădurar şi ca atare este justificată desfacerea contractului său de muncă pentru necorespundere în funcţie.

Contractul de muncă se poate desface pentru motivele de mai sus în termen de cel mult o lună de la constatarea, de către conducătorul unităţii, a împrejurării care constituie temeiul desfacerii potrivit art. 130 (2) din Codul Muncii.

1.7. **ÎN POSTUL ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărîrii organelor competente, cel care a deţinut acel post (art. 130 (1) lit. f Codul Muncii.** Deşi inclusă de lege printre cazurile facultative şi lăsată la iniţiativa unităţii, în realitate,

---

[1] *T.S. s. civ. nr. 2245/1946 nepublicată.*

[2] *T.S. s. civ. dec. nr. 1357/1956 nepublicată.*

[3] *T.S. s. civ. dec. nr. 1069/1953 în C.D. 1952—1954 vol. I. pag. 184*

[4] *T.S. s. civ. dec. nr. 673/1957, în C.D. 1957 pag. 220.*

[5] *T.S. s. civ. dec. nr. 1690/1956 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

o atare desfacere de contract de muncă este obligatorie reprezentînd rezultatul executării unei hotărîri jurisdicționale.

Aplicarea art. 130 (1) lit. f din Codul Muncii presupune existența cumulativă a patru condiții :

— un post vacant ca urmare a desfacerii nelegale a contractului de muncă ;

— ocuparea postului de către un alt salariat ;

— declanșarea unui litigiu de muncă soluționat printr-o hotărîre de reintegrare în postul deținut ;

— fostul titular al postului să prezinte unității hotărîrea obținută în favoarea sa și să dorească a-și reocupa postul deținut în trecut (se cunosc dese cazuri în care fostul angajat pretinde numai despăgubirea ce i se cuvine, deoarece între timp s-a încadrat în alt loc de muncă).

Este necesar să nu se confunde această desfacere de contract de muncă, care are loc drept urmare a reintegrării dispusă de alte organe competente, cu situația în care se încheie un contract de muncă pe durată limitată cu un salariat într-un post al cărui titular lipsește și căruia unitatea este obligată să-i păstreze postul potrivit art. 70 (2) din Codul Muncii. Elementele distinctive sînt reliefate de simpla lectură a textului și ne dispensează de a insista asupra lor. Salariatul căruia i se desface contractul de muncă în scopul reintegrării fostului titular, va primi toate drepturile ce decurg din munca prestată, iar acestuia din urmă, i se va plăti o despăgubire calculată pe baza salariului său mediu realizat în ultimele 3 luni, pe tot timpul cît a fost lipsit de salariu în baza art. 136 (1) Codul Muncii. Dacă fostul titular a realizat alte cîștiguri mai mici în perioada respectivă — de la desfacerea nelegală a contractului — și pînă la reintegrare — el va primi numai diferența dintre ceea ce a realizat și ceea ce i s-ar fi cuvenit potrivit art. 132 (2) Codul Muncii.

1.8. **PERSOANA ÎNCADRATĂ în muncă se pensionează pentru limită de vîrstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II (art. 130 (1) lit. g din Codul Muncii).** Și în acest caz este de invederat că, deși legea consideră că împrejurarea respectivă deschide unității calea de a desface contractul de muncă, adică de a proceda din **inițiativa** sa la luarea acestei măsuri, trebuie să observăm că, în realitate, în unele situații, operațiunea respectivă este consecința unei manifestări de voință din afara sa. Astfel, în cazul cînd persoana încadrată în muncă solicită și primește pensionarea pentru limită de vîrstă, încetarea raporturilor de muncă nu a fost inițiată de unitate. De asemenea, în cazul pensionării pentru invaliditate, hotărîrea respectivă aparține unor organe din afara unității, investite cu competența legală, situația în care unitatea este **obligată să desfacă** contractul de muncă celui în

cauză, căruia îi este interzisă continuarea raporturilor de muncă. Într-o singură împrejurare, inclusă în prevederea de care ne ocupăm, inițiativa aparține cu adevărat unității și anume cînd aceasta — la împlinirea vîrstei de 62 de ani pentru bărbați și 57 de ani pentru femei — cere pensionarea celor în cauză și, după primirea deciziei de pensie, procedează la desfacerea contractelor de muncă.

Textul de care ne ocupăm trebuie analizat în raport cu prevederile art. 67 (1) și 67 (2) din Legea nr. 27/1966 republicată în B. Of. nr. 116/1972). Potrivit art. 67 (1), contractul de muncă al angajaților pensionați la cererea unității, se desface pe data înscrierii la pensie. Așadar, în acest caz, unitatea nu are numai facultatea — așa cum sugerează al. 1 din art. 130 Codul Muncii — ci obligația de a desface contractul de muncă al celor în cauză, nedesfacerea contractului atrăgînd anularea deciziei de pensionare. Aliniatul (2) al art. 67 prevede însă că pe data înscrierii la pensie **se poate desface** și contractul de muncă a celor pensionați **la cererea lor,** prevedere care concordă perfect cu aceea din Codul Muncii, desfacerea contractului fiind deci numai facultativă.

Potrivit art. 133 (2) din Codul Muncii unitățile nu pot desface contractul de muncă al salariatului pensionar de invaliditate de gr. III din cauză că a devenit pensionar ; în cazul imposibilității menținerii acestui salariat în continuare în aceiași muncă, unitatea are obligația să-l treacă la un loc de muncă corespunzător capacității de muncă diminuate.

1.9. **CEL MENȚINUT sau reîncadrat în muncă după pensionarea sa pentru limită de vîrstă nu mai este necesar (art. 130 (1) lit. h din Codul Muncii).** În cazul de față, unitatea este singura în măsură să stabilească oportunitatea și momentul în care va proceda la desfacerea contractului de muncă a persoanei în cauză.

În cazul de față nu operează interdicțiile prevăzute în art. 146 Codul Muncii, astfel încît unitatea poate proceda la desfacerea contractului de muncă chiar dacă persoana se află în situațiile prevăzute de acel text. Va trebui însă să se stabilească de unitate că pensionarul nu mai este necesar la data luării măsurii.

1.10. **PERSOANA, încadrată în muncă săvîrșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare (art. 130 (1) lit. l din Codul Muncii).** Se impune să conturăm conținutul celor două noțiuni : „săvîrșirea unei abateri grave" și „încălcarea în mod repetat a obligațiilor de muncă".

● **Săvîrșirea unei abateri grave.** Aprecierea acțiunii sau inacțiunii salariatului este lăsată la latitudinea conducerii unității dar poate fi supusă cenzurii organelor de jurisdicție a muncii în cadrul unui litigiu de muncă. Este de observat că, spre diferență de formularea cuprinsă în art. 20 lit. e din vechiul Cod, care cerea ca

Scanned with OKEN Scanner

abaterea respectivă, pentru ca să poată duce la încetarea raporturilor de muncă, să fie expres prevăzută în lege textul actual. renunţînd la această redactare, deschide conducerii unităţii, un cîmp larg de apreciere. Din cuprinsul prevederii noului Cod rezultă că este suficientă săvîrşirea unei singure abateri, însă grave, pentru a se putea lua măsura extremă a desfacerii contractului de muncă. Evidenţiem faptul că măsura respectivă nu este obligatorie ci facultativă, lăsată de lege la latitudinea conducerii unităţii. deoarece art. 130 (1) al. 1 din Codul Muncii nu conţine o dispoziţie imperativă, ci facultativă.

● **Încălcarea în mod repetat a obligaţiilor de muncă, inclusiv a normelor de comportare în unitate,** constituie al doilea motiv stabilit de art. 130 (1) lit. i din Codul Muncii care **poate** determina desfacerea contractului de muncă. Asupra acestui motiv, stabilit de lege, vom insista mai mult, fiind mai frecvent în practica unităţilor.

Se impune de la început o dublă precizare care ne va duce la unele definiri şi conturări preliminarii, necesare delimitării acestui caz de încetare a raporturilor de muncă, de altele prevăzute în Cod, precum şi stabilirii înţelesului noţiunii, urmînd apoi să analizăm conţinutul propriu-zis al conceptului la care se referă legea.

Aşa cum am mai arătat, încălcarea obligaţiilor presupune cu necesitate culpabilitatea persoanei încadrate în muncă. Fără a se stabili vinovăţia acesteia, conducerea unităţii nu va putea proceda la desfacerea contractului de muncă. În cazurile în care cel în cauză nu dă satisfacţie, nu îndeplineşte funcţia încredinţată în cadrul unei comportări corecte fără culpă, unitatea nu are acces la acest text, ci poate proceda la desfacerea contractului de muncă pe motiv de necorespundere, unde culpa sau lipsa acesteia nu are nici o pertinenţă. Instanţa supremă a adus precizări importante privind aceste două motive diferite de desfacere a contractului de muncă, în sensul celor arătate mai sus, prin decizia precitată (nr. 803/1954).

Ştiut fiind că îndatoririle principale ale unei persoane încadrate cuprind — potrivit art. 20 (2) din Codul Muncii — atît sarcinile proprii şi specifice funcţiei sau postului deţinut (lit. b), cît şi alte obligaţii legate, în general, de activitatea sa în unitate — respectarea programului de lucru (lit. d), a ordinei şi disciplinei (lit. b), realizarea de lucrări de bună calitate, respectarea normelor de protecţie a muncii, etc.; observăm că Legea consideră motiv de desfacere a contractului şi încălcarea acestora din urmă — sub formularea „normele de comportare" — şi nu numai a obligaţiilor specifice funcţiei încredinţate. De altfel, trebuie să precizăm că pentru

anumite funcții în care moralitatea și comportamentul persoanei în societate nu sînt indiferente față de modul în care-și exercită funcția, desfacerea contractului poate fi determinată și de conduita socială necorespunzătoare a acesteia.

● Reține atenția faptul că textul actual din Codul Muncii se referă la **încălcarea în mod repetat,** spre deosebire de vechea prevedere cuprinsă în art. 20 lit. e care era formulată altfel și anume : **încălcarea în mod sistematic.** Evidențiem faptul că s-a făcut, sub imperiul vechei reglementări, o diferențiere judicioasă între încălcarea repetată și cea sistematică, arătînd că ideea de repetare presupune numai comiterea unei a doua abateri, în timp ce noțiunea de sistematic cere cu necesitate abateri mai multe — (cel puțin trei) [1].

Semnalăm din bogata practică a instanțelor noastre de toate gradele unele hotărîri mai semnificative și cu caracter de interes general. Astfel :

— chiar dacă faptele angajatului nu prezintă, fiecare în parte, o gravitate deosebită, totuși repetarea lor și necorectarea atitudinii sale față de muncă pot fi de natură să justifice desfacerea contractului pentru neîndeplinirea repetată a obligațiilor [2] ;

— în noțiunea de neîndeplinire sistematică a obligațiilor de serviciu intră și lipsa nejustificată [3] și repetată de la locul de muncă, indiferent dacă aceasta constă în faptul de a lipsi de mai multe ori cîte o zi sau în acela de a lipsi o singură dată același număr de zile în continuare [4] ;

— întîrzierile obișnuite de la orele de program justifică această măsură dacă sînt temeinic stabilite în sarcina angajatului ;

— nu este necesară existența relei credințe, fiind suficient să se stabilească neglijența sau alte împrejurări similare, în sarcina celui în cauză [5] ;

— nu este necesară crearea unui prejudiciu material pentru a se putea lua această măsură [6] ;

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 398/1962 nepublicată.*
[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 402/1956 nepublicată.*
[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1159/1956 nepublicată.*
[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1177/1957 nepublicată.*
[5]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1920/1956 în C.D. 1956 vol. II. pag. 63.*
[6]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1630/1956 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

— refuzul de a da curs unei detaşări [1]; poate constitui motiv pentru desfacerea contractului de muncă;

— refuzul de a se prezenta la postul în care a fost retrogradat nelegal, ca o măsură disciplinară, este justificat şi nu poate constitui temei pentru desfacerea contractului, dacă nelegalitatea retrogradării a fost constatată definitiv de organele de jurisdicţie a muncii [2].

Conchizînd, trebuie arătat că această măsură extremă pe care legea o pune la îndemîna unităţii poate fi folosită atunci cînd încălcările au caracter grav, sînt repetate şi, mai ales, scot în evidenţă faptul că persoana respectivă nu poate fi îndreptată şi a devenit un element destructiv în respectivul colectiv de oameni ai muncii.

În toate aceste cazuri desfacerea contractelor se poate face în termen de cel mult o lună de la constatarea, de către conducătorul unităţii, a împrejurării respective, însă nu poate avea loc dacă persoana în cauză se află într-una din situaţiile prevăzute de art. 146 din Cod.

Desfacerea disciplinară a contractului de muncă poate avea loc numai cu respectarea condiţiilor prevăzute de art. 13 aliniat penultim din Legea nr. 1/1970. Prevederea legală are caracter imperativ, fiind obligatorie pentru unitate, care trebuie, să asculte salariatul în cauză şi să verifice susţinerea făcută de acesta în apărare.

Plenul Trib. Suprem, prin Dec. de îndrumare nr. 5/1973 a statuat că cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea celui în cauză şi verificarea susţinerilor făcute de salariat, în apărare înainte de aplicarea sancţiunii disciplinare sînt obligatorii; în cazul în care se va constata că nu a fost îndeplinită această condiţie legală, judecătoria constată nulitatea deciziei de desfacere a contractului de muncă şi dispune reîncadrarea în funcţie. Dacă însă această procedură prealabilă n-a putut fi efectuată datorită unor motive întemeiate, cum ar fi sustragerea în orice mod a salariatului, părăsirea unităţii fără a se prezenta la convocarea ce i s-a făcut, lipsa nejustificată de la serviciu, sau alte asemenea împrejurări care-i sînt imputabile, instanţa — statuează Tribunalul Suprem — va proceda la judecarea litigiului în fond.

1.11. **CEL ÎN CAUZĂ ESTE ARESTAT MAI MULT DE 60 ZILE** (art. 130 al. 1 lit. j din Codul Muncii). Legea nu cere nici o altă condiţie şi nu aduce nici o precizare. Datorită acestui fapt, desfacerea contractului de muncă potrivit textului citat, poate avea loc în toate

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1365/1965 în C.D. 1965 pag. 167.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1292/1964 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

cazurile în care cel în cauză este arestat pe o perioadă mai mare de 60 zile, fiind indiferentă natura reţinerii. Aşadar, şi în cazul deţinerii preventive precum şi cînd a avut loc arestarea pentru executarea unei pedepse privative de libertate dispusă de instanţă, unitatea poate proceda la desfacerea contractului de muncă. Rezultă neîndoios că nici motivul arestării nu are o relevanţă pe plan juridic, unitatea putînd lua măsura la care ne referim, chiar dacă infracţiunea nu a avut legătură cu munca celui în cauză.

Textul succint din vechea reglementare care este reiterat în actualul art. 130 (1) lit. j a prilejuit instanţei noastre supreme a aduce unele precizări. Astfel, dacă desfacerea contractului a fost dispusă după împlinirea perioadei de 60 zile, achitarea ulterioară a celui în cauză, nu poate obliga unitatea la reprimirea în serviciu [1]. Desfacerea contractului înainte de trecerea termenului trebuie considerată, de regulă, ca o măsură nelegală şi în cazul cînd salariatul este eliberat înăuntrul acestei perioade, chiar fără a se fi judecat procesul penal, are dreptul la reintegrare [2] dacă atacă în termenul legal măsura luată. Dimpotrivă, desfacerea contractului, dispusă înainte, devine valabilă prin prelungirea detenţiei peste termenul de 60 zile [3].

S-a considerat că unitatea nu mai poate desface contractul în baza acestui text atunci cînd persoana arestată se prezintă la serviciu după eliberare, chiar şi în situaţia cînd arestarea sa a durat mai mult de 60 zile, dacă, anterior prezentării, contractul de muncă nu-i fusese desfăcut [4].

Arestarea unei persoane încadrate în muncă nu duce de drept sau în fapt la desfacerea automată a contractului de muncă, deşi nu se prestează activitatea prevăzută în contract. Această împrejurare are ca rezultat o suspendare a executării contractului, care nu poate fi desfăcut decît prin manifestarea de voinţă a unităţii.

1.12. PERSOANA ÎNCADRATĂ în muncă este condamnată definitiv pentru o infracţiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deţine (art. 130 (1) lit. k. din Codul Muncii) :

Aplicarea acestei prevederi este condiţionată de îndeplinirea cumulativă a următoarelor cerinţe :

— persoana să fie condamnată definitiv pentru infracţiune ;

— faptele pentru care s-a pronunţat condamnarea să fie în legătură cu munca sa ;

---

[1]) *T. S. Plen — decizia de îndrumare nr. 27/1960 în C.D. 1960.*
[2]) *Idem — ibidem.*
[3]) *Aceeaşi decizie de îndrumare.*
[4]) V. I. Cîmpeanu : *op. cit. pag. 191 şi T.S. s. civ. dec. nr. 278/1957 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

— condamnarea să o facă necorespunzătoare postului deţinut.

În schimb, nu se cere ca persoana să fie condamnată la o pedeapsă privativă de libertate, fiind suficientă existenţa unei amenzi penale [1]). Aşadar, va fi suficient să existe o hotărîre definitivă de condamnare, la amendă coreclională, pentru a se desface contractul de muncă, bineînţeles dacă sînt îndeplinite cumulativ celelalte condiţii curente de lege.

În cazul cînd, după condamnarea definitivă, s-a procedat la desfacerea contractului de muncă în baza acestui text şi — prin exercitarea unei căi extraordinare de atac — s-a pronunţat achitarea pentru inexistenţa materială a faptelor sau pentru că ele au fost săvîrşite de altcineva, persoana are dreptul la reîntegrarea sa dacă face cererea în termenul prevăzut de lege.

Infracţiunea trebuie să fie în legătură cu munca şi, prin consecinţă, existenţa unei condamnări definitive pentru o faptă ce nu are legătură cu serviciul sau funcţia persoanei în cauză (de exemplu: vătămarea integrităţii corporale, injurie etc.) nu poate indritui unitatea să procedeze la desfacerea contractului de muncă. Dinpotrivă, persoanele condamnate pentru infracţiuni din care rezultă că au dat dovadă de incapacitate, neglijentă gravă, nepregătire sau nerespectare a normelor obligatorii, de muncă, pot fi considerate, ca necorespunzătoare postului deţinut, fiind admisibilă desfacerea contractului în baza art. 130 (1) lit. k.

În toate aceste cazuri, se poate proceda la desfacerea contractului de muncă cu condiţia ca măsura să fie luată în termen de cel mult o lună de la constatarea de către conducătorul unităţii a împrejurării respective, chiar dacă persoana în cauză se află într-una din situaţiile prevăzute de art. 164 Codul Muncii, adică este în incapacitate de muncă ori graviditate primeşte ajutoare materiale.

1.13. INSTANŢA PENALĂ A PRONUNŢAT INTERDICŢIA DE EXERCITARE A PROFESIEI, TEMPORAR SAU DEFINITIV (art. 130 (1) lit. I Codul Muncii). Deşi este menţionat ca un caz facultativ de desfacere a contractului de muncă, în realitate, unitatea este obligată a proceda la luarea acestei măsuri, căci nu este de admis ca, o unitate socialistă să nu aducă la îndeplinire o hotărîre judecătorească.

În Codul penal sînt prevăzute unele cazuri cînd instanţa are fie facultatea, fie obligaţia de a pronunţa interdicţia temporară sau definitivă de a se exercita o profesiune sau o funcţiune, în care caz unitatea va proceda la desfacerea contractului de muncă a persoanelor în cauză. Unitatea are aceeaşi obligaţie şi în cazurile în care instanţa penală a pronunţat interdicţia ca o măsură de siguranţă şi nu ca o sancţiune.

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1047/1957 în C.D. 1957 pag. 252.*

Scanned with OKEN Scanner

Desfacerea contractului de muncă se poate dispune şi cu depăşirea termenului de o lună prevăzut de art. 130 (2) Codul Muncii şi chiar dacă persoana se află într-una din situaţiile prevăzute de art. 146 din Cod, deoarece legiuitorul a considerat că, în cazul de faţă, persoana nu trebuie să se bucure de o măsură de protecţie. Este de observat, de altfel, că într-o ipoteză contrară s-ar fi comis o inadvertenţă, deoarece prin lege s-ar fi prohibit punerea în executare a unei hotărîri judecătoreşti definitive.

1.14. ALTE CAZURI în afară de cazurile prevăzute expres în Codul Muncii, contractul de muncă poate fi desfăcut de către unitate şi în alte situaţii, fie menţionate în anumite acte normative, fie deduse din principiile generale de drept. Cităm aci prevederea, cuprinsă în art. 9 din Legea nr. 15/1972, în baza căreia organele Consiliului Central de Control Muncitoresc pot recomanda sau **dispune** conducerii unităţii controlate, îndepărtarea din funcţie a persoanelor considerate vinovate de încălcări ale normelor legale şi care au produs pagube organizaţiei. Tot astfel prevederea din Decretul nr. 77/1971 în termenul căreia Inspectoratul general de stat pentru controlul calităţii produselor poate să ceară unităţilor controlate să aplice celor vinovaţi pentru abateri în legătură cu calitatea produselor, sancţiuni disciplinare, închisori desfacerea contractului de muncă. De asemenea menţionăm şi următoarele situaţii :

— **Decesul angajatului,** situaţie în care încetarea raporturilor de muncă este rezultatul dispariţiei a însuşi subiectului de drept care prestează munca.

— **Trimiterea persoanei ca să lucreze într-o organizaţie internaţională** duce, la încetarea raporturilor de muncă avute de cel în cauză cu vechea unitate. În acest caz, sistarea raporturilor se poate face fie prin încetarea contractului de către salariat, fie prin acordul comun al părinţilor, fie din iniţiativa unităţii.

1.15. TERMENUL ÎN CARE SE POATE DESFACE CONTRACTUL DE MUNCĂ DE CĂTRE UNITATE. Evidenţa clară a personalului şi activitatea organizată a tuturor compartimentelor unei unităţi creează posibilitatea ca unitatea să-şi poată exercita în termen util prerogativa sa de a desface contractul de muncă în cazurile prevăzute de lege, persoanelor devenite indezirabile sau celor ce nu mai sînt necesare (spre exemplu : săvîrşeşte o abatere gravă, nu corespunde sub raport profesional sau în situaţia în care unitatea îşi poate recruta cadre pe plan local etc.). Desfacerea contractului de muncă se impune a se face cît mai curînd posibil, atît pentru a-şi îndeplini rolul său educativ (cînd este cazul) cît şi spre a economisi fondurile unităţii.

Totuşi, de regulă, dacă o desfacere de contract de muncă din iniţiativa unităţii nu are loc într-un termen util, norma legală

Scanned with OKEN Scanner

nu prevede nici o sancţiune sau o decădere, măsură luată în favoarea ambelor părţi. De la această regulă, art. 130 (2) din Codul Muncii consacră 3 excepţii, cînd contractul poate fi desfăcut în termen de cel mult o lună de la constatarea de către conducătorul unităţii, a împrejurării care constituie temeiul desfacerii. Aceste cazuri sînt:

— persoana nu corespunde, sub raport profesional, postului în care este încadrată (art. 130 lit. e);

— persoana încadrată săvîrşeşte o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligaţiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare (art. 130 lit. i);

— persoana este condamnată definitiv pentru o infracţiune în legătură cu munca sa, şi condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deţine (art. 130 lit. k).

Asupra acestui text (art. 130 (2) din Cod) vom insista.

Termenul de cel mult o lună, prevăzut de norma legală, are toate caracterele unui termen de decădere şi, prin consecinţă, nu poate fi prelungit sub nici un motiv. Unitatea nu poate depăşi acest termen sub pretextul de a urmări dacă salariatul este sau nu vinovat [1]) sau pentru faptul că directorul unităţii a fost schimbat [2]). Înăuntrul termenului de o lună trebuie făcute deci toate cercetările şi consultările cerute de lege precum şi luarea măsurii respective [3]). Orice desfacere de contract de muncă făcută pentru aceste motive, după expirarea termenului arătat, este nulă, nu produce efecte, iar organul de jurisdicţie a muncii nici nu mai este obligat a verifica realitatea faptelor imputate persoanei în cauză.

Termenul curge de la data cînd conducătorul unităţii, şi nu o altă persoană din conducere, a constatat împrejurarea care constituie temeiul desfacerii. Constatarea, fiind o stare de fapt, se poate dovedi cu orice mijloc de probă (referat depus la registratura unităţii, rezoluţia conducătorului pe un raport al compartimentului respectiv de muncă, sau stabilirea neechivocă a împrejurării datorită căreia conducătorul a constatat împrejurarea respectivă).

Cu privire la aplicarea acestei prevederi, sînt de făcut unele precizări care vor invedera că textul art. 130 (2) din Cod este, în multe cazuri, împiedicat de a-şi produce efecte de către o altă dispoziţie a Codului şi anume art. 132 (1). Acest din urmă text cere ca pentru desfacerea contractului de muncă a celor aleşi în comitetul oamenilor muncii sau în comisia de judecată să se ia şi aprobarea adunării oamenilor muncii, care, aşa cum este ştiut, se

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 610/1963 nepublicată.*
[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 429/1964 nepublicată.*
[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 346/1966 nepublicată şi dec. nr. 934/1961 în C.D. 1961 pag. 250*

Scanned with OKEN Scanner

convoacă semestrial. Or, în cazul în care unul din membrii aleşi în comitetul oamenilor muncii sau în comisia de judecată se află în situaţiile prevăzute de art. 130 lit. e, i sau k (este necorespunzător postului, a comis o abatere gravă etc.) şi împrejurarea a fost constatată de către director ,nu se va putea trece la desfacerea contractului de muncă în termen de cel mult o lună dacă, în această perioadă, nu are loc o şedinţă a adunării generale a oamenilor muncii. Dat fiind că şedinţele acesteia au loc de două ori pe an, este puţin probabil ca data la care este convocată adunarea să se plaseze înăuntrul termenului de o lună, stabilit de art. 130 (2) din Cod. În aceste situaţii se impune convocarea adunării generale a oamenilor muncii în şedinţa extraordinară.

1.16. OBLIGAŢIILE UNITĂŢII — PROCEDURA. Art. 131. (aliniatele 1 şi 2) din Codul Muncii stabileşte cazurile şi condiţiile în care unitatea este obligată să acorde preaviz persoanei al cărei contract de muncă a fost desfăcut din iniţiativa sa, precum şi durata acestuia.

● **Preavizul** se acordă în cazurile de desfacere a contractului de muncă pentru următoarele motive, prevăzute în art. 130 (1) lit. a-f: unitatea îşi reduce personalul (lit. a); unitatea se dizolvă (lit. b); unitatea se mută în altă localitate unde îşi poate recruta pe plan local cadrele necesare (lit. c); persoana nu acceptă să urmeze unitatea care şi-a mutat sediul în altă localitate (lit. d); persoana nu corespunde profesional în funcţia încadrată (lit. e); în postul ocupat este reintegrat fostul angajat în baza unei hotărîri a organelor competente (lit. f).

Este de observat că toate cazurile de desfacere a contractului, care deschid calea la obţinerea preavizului, nu presupun ideea de culpabilitate a persoanei încadrate în muncă. Aşadar, nevinovăţia — lipsa de culpabilitate — a salariatului în raporturile sale de muncă, este elementul şi criteriul esenţial care determină acordarea preavizului. Preavizul acordat de unitate este stabilit de lege la 15 zile lucrătoare, perioadă în care persoana încadrată în muncă este obligată să continue activitatea potrivit programului de lucru normal. În concepţia legii, preavizul nu are caracter pecuniar, nu reprezintă o îndemnizaţie sau o compensaţie echivalentă cu o cotă parte din salariul persoanei respective, ci constituie o măsură de avertizare, de informare a celui în cauză pentru ca acesta să-şi poată afla un alt loc de muncă, potrivit calificării sale.

În cazul cînd unitatea nu a acordat persoanei în cauză preavizul legal de 15 zile lucrătoare, este obligată că, la desfacerea contractului de muncă, să-i plătească o indemnizaţie egală cu salariul tarifar de încadrare pe o jumătate de lună. Compensaţia se acordă, în acest caz, pentru a se asigura existenţa persoanei respective pînă

Scanned with OKEN Scanner

la reîncadrarea sa în alt loc de muncă. Prevederea conţinută în art. 131 (2) din Codul Muncii este obligatorie; plata respectivă se face fără ca unitatea să primească prestaţiunea cuvenită din partea salariatului (considerăm că suma nu constituie un prejudiciu şi nu se poate imputa persoanei care nu a dat preavizul de 15 zile, astfel cum prevede art. 131 (1) din Codul Muncii.

● Potrivit art. 133 (1) din Codul Muncii, unitatea este obligată să ofere persoanelor în cauză alte locuri de muncă corespunzătoare, în cazul în care contractul de muncă urmează să fie desfăcut. pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 3 lit. a — c, e şi f. Rezultă cu claritate anterioritatea îndeplinii unor obligaţii în raport cu luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă. Astfel spus, oferta de încadrare într-o altă muncă corespunzătoare, trebuie să fie prealabilă desfacerii contractului de muncă oferta unei alte munci nu este obligatoriu să se facă în aceeaşi unitate.

În scopul aducerii la îndeplinire a obligaţiei prevăzută de lege, unitatea va solicita sprijinul organului ierarhic superior şi al organelor de repartizare în muncă. Este de la sine înţeles că refuzul persoanelor respective fie de a accepta trecerea în altă muncă. fie de a se recalifica, deschide unităţii dreptul de a proceda la desfacerea contractului de muncă fără îndeplinirea vreunei alte obligaţii. Atît oferta unităţii cît şi refuzul persoanelor respective fiind împrejurări de fapt, se pot dovedi cu orice mijloc de probă.

Unităţile sînt obligate să îndeplinească cerinţele legii numai în cazul în care contractul de muncă urmează să fie desfăcut din iniţiativa sa pentru motivele prevăzute în art. 130 (1) lit. a-c, e-f, adică:

— se reduce personalul ca urmare a reorganizării (lit. a);

— unitatea este dizolvată (lit. b);

— unitatea se mută în altă localitate unde poate recruta forţă de muncă locală (lit. c);

— persoana nu corespunde profesional postului în care a fost încadrată (lit. e);

— în postul ocupat unitatea este obligată a reintegra persoana care a deţinut anterior acel post (lit. f).

1.17. CONDIŢII DE FOND ŞI FORMA. Desfacerea contractului de muncă din iniţiativa unităţii se face cu respectarea obligatorie a unor condiţii de fond şi de formă şi cu îndeplinirea expresă a anumitor forme procedurale de care ne vom ocupa în cele ce urmează.

Scanned with OKEN Scanner

● **Necesitatea consultării organelor sindicale** este prevăzută expres în art. 132 (1) din Codul Muncii. Potrivit acestui text, unitatea trebuie să consulte comitetul sindicatului cu privire la desfacerea contractului de muncă a oricăror persoane încadrate în muncă, iar în cazul în care acestea sînt membri ai comitetului sindical, va fi consultat și organul sindical superior. Din formularea textului menționat rezultă că, pentru desfacerea contractului de muncă a persoanelor membre în Comitetul sindicatului, este necesară o dublă consultare: a comitetului din care fac ele însăle parte, precum și a organului sindical superior.

Fiind vorba de consultare și nu de aprobare, credem că neîndeplinirea acestei condiții nu poate duce la nulitatea desfacerii contractului de muncă.

● **Obligativitatea aprobării organului care a ales persoana în cauză în organul de conducere colectivă a unității sau în comisia de judecată este prevăzută în art. 132 (1) din Cod.** Textul necesită unele precizări, dat fiind forma sa extrem de lapidară.

Legea utilizează termenul **aleși.** Pornind de la faptul că, în comitetul oamenilor muncii, unii membri sînt aleși de către adunarea generală, iar alții sînt numiți de către organul tutelar, considerăm că legea a vrut să se refere în mod expres numai la persoanele alese și nu și la cele numite. Prin această prevedere, membrilor aleși în comitetul oamenilor muncii li se creează un statut special, diferit de al celor numiți sau care fac parte de drept din acest organ de conducere colectivă. Prin consecință, de la aplicarea acestei prevederi de protecție sînt excluși — la nivel de unitate — alături de persoanele sus arătate — și membrii colectivului de conducere operativă (deoarece aceștia sînt numiți de comitet), iar la nivel de centrală, toți membrii consiliului oamenilor muncii și ai biroului executiv, dat fiind că toți aceștia nu sînt aleși, ci numiți.

Prevederea la care ne referim reprezintă o concretizare eficientă a principiului democratismului socialist.

Pentru desfacerea contractului de muncă a persoanelor alese de către adunarea generală în comisia de judecată, este necesară aprobarea acestui for de conducere. Hotărîrea adunării generale se va lua, în prealabil, în condițiile prevăzute de Legea nr. 11/1971. Aprobarea adunării generale este necesară numai pentru persoanele alese în comisia de judecată, nu și pentru cele care, în baza art. 7 din Legea nr. 59/1968, **întregesc completul de judecată,** cînd se rezolvă litigii de muncă. Opinia de mai sus este întemeiată pe faptul

Scanned with OKEN Scanner

că cei doi delegaţi (unul din partea unităţii şi altul din partea comitetului sindicatului) nu au calitatea de membri ai comisiei de judecată, ci întregesc, în anumite cazuri, completul de judecată.

Considerăm că, faţă de prevederea imperativă a legii, lipsa aprobării duce la nulitatea desfacerii contractului de muncă

● **Desfacerea contractului de muncă** în toate cazurile prevăzute de art. 130 (1) din Cod **se stabileşte prin dispoziţia scrisă a conducerii unităţii.** Spre deosebire de alte prevederi, art. 134 (1) din Cod foloseşte termenul nedefinit de **„conducere a unităţii"**, lăsînd deschisă calea unei duble interpretări cu privire la natura organului respectiv: colegial sau unipersonal. Spre a înlătura interpretări eronate, textul precizat trebuie corelat cu altele şi interpretat în ansamblul prevederilor Codului Muncii şi al altor acte normative. În primul rînd, este necesar să se observe că art. 130 (2) din Codul Muncii utilizează, cînd se referă la constatarea unor împrejurări ce pot determina desfacerea contractului, cuvîntul de „conducătorul unităţii". iar din art. 132 (2) rezultă, implicit, că măsura respectivă se ia de către conducător după obţinerea aprobării organului de conducere colectivă. Aceste texte, corelate cu prevederile art. 56 şi 64 din Legea nr. 11/1971, care conferă numai directorului şi, respectiv, directorului general competenţa de a angaja unitatea în relaţiile cu persoanele fizice, duc la concluzia de necontestat că dispoziţia de desfacere a contractului de muncă, se stabileşte prin dispoziţia scrisă a conducătorului unităţii, cu aprobarea prealabilă a organelor prevăzute de lege. În cazul desfacerii contractului de muncă a persoanelor încadrate prin hotărîrea organelor de conducere colectivă sau a persoanelor alese în aceste organe ori în comisia de judecată, hotărîrea de încetarea raporturilor de muncă aparţine, în fond şi în realitate, fie organelor colegiale, fie adunării generale, a căror aprobare este imperios necesară, conducătorul unităţii avînd doar competenţa de a exprima în forma prescrisă de lege, decizia luată în prealabil de respectivele organe.

Inexistenţa dispoziţiei scrise constituie o cauză de nulitate a desfacerii contractului. fiind încălcată o prevedere legală imperativă.

● **Precizarea motivelor** în dispoziţia scrisă constituie a doua cerinţă formală a legii, edictată în favoarea persoanei căreia i se desface contractul de muncă. Considerăm că nesocotirea acestei condiţii, prevăzută expres şi imperativ de lege, atrage nulitatea desfacerii contractului de muncă, căci se încalcă o măsură legală de protecţie. Arătarea motivelor trebuie să constea în precizarea acestora în mod concret. Folosirea unui mod de exprimare general şi vag, punînd pe cel în cauză în situaţia de a nu putea să cunoască

motivele reale care au determinat luarea măsurii, are drept efect nelegalitatea desfacerii contractului de muncă [1]).

Raţiunea prevederii de care ne ocupăm constă în faptul că legea a urmărit ca motivele desfacerii contractului să fie determinate în momentul în care se ia această măsură, fără ca unitatea să le mai poată schimba ulterior [2])

● **Arătarea prevederilor legale** pe care se întemeiază măsura luată constituie, de asemenea, o condiţie de formă imperativ dispusă de lege [3]). Cu privire la indicarea textelor legale, sub imperiul vechi reglementări, s-a stabilit de către Tribunalul Suprem [4]) că eventuala încadrare eronată a faptelor în drept nu duce la anularea măsurii luate, ci numai la înlocuirea temeiului greşit cu textul corespunzător. Considerăm că şi sub actualul Cod deciziile instanţei supreme îşi păstrează întreaga valoare, deoarece încadrarea eronată a unor fapte în textele de lege nu ştirbeşte cu nimic posibilitatea de apărare a celui în cauză, organul de jurisdicţie a muncii urmînd să analizeze faptele imputate şi nu calificarea acestora.

● **Arătarea termenului** în care se poate ataca dispoziţia de desfacere a contractului de muncă constituie o cerinţă formală a legii, a cărei nesocotire considerăm că nu poate însă atrage nulitatea măsurii în sine pentru un dublu motiv :

— condiţiile de formă cerute de lege, de care ne-am ocupat mai sus — indicarea motivelor, existenţa unui act scris, comunicarea scrisă — sînt stabilite în favoarea persoanei în cauză, care **nu are altă posibilitate** de a afla despre măsura luată şi cuprinsul acesteia, pe cînd termenul în care poate fi atacată dispoziţia în cauză este prevăzut în lege şi toţi angajaţii sînt obligaţi să cunoască prevederile legale privitoare la muncă (art. 104 din Cod) ;

— faţă de prevederea art. 177 (1) din Codul Muncii, care consacră repunerea în termen pentru motive temeinice, neindicarea termenului în dispoziţia de desfacere a contractului putînd constitui un astfel de motiv, considerăm că nu mai este necesară sancţiunea anulării măsurii respective ; se poate ajunge la rezultatul scontat printr-o cerere de repunere în termen.

● **Arătarea organelor la care hotărîrea de desfacere a contractului se poate ataca,** reprezintă, de asemenea, o cerinţă de ordin formal,

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 798/1968 nepublicată şi nr. 234/1965 nepublicată.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 314/1963 în J.N. nr. 11/1963 pag. 128.*

[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 869/1966 C.D. 1966 pag. 208 şi nr. 437/1967 nepublicată.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 320/1965 în C.D. 1965 pag. 160, nr. 1235/1962 în C.D. 1962 pag. 195 şi nr. 558/1970 în C.D. 1970 pag. 209.*

Scanned with OKEN Scanner

prescrisă de Cod în favoarea persoanelor încadrate în muncă, a cărei nesocotire însă, în opinia noastră, nu atrage nulitatea desfacerii contractului de muncă, deoarece orice persoană încadrată în muncă are obligația de a cunoaște prevederile legislației muncii. La acest argument se adaugă împrejurarea că organele de jurisdicție a muncii sînt obligate a-și verifica, în prealabil și din oficiu, competența lor, fapt care are drept urmare că orice cerere îndreptată greșit de către persoana interesată va ajunge la organul jurisdicțional competent a o soluționa.

● **Comunicarea în scris a dispoziției de desfacere** a contractului de muncă constituie o condiție esențială impusă de lege ca măsură de protecție a celor încadrați în muncă. Textul la care ne referim conține o prevedere lapidară din care nu rezultă cuprinsul comunicării. Pentru considerentele arătate mai sus și învederate de instanța supremă în numeroase decizii de speță [1]) comunicarea propriu zisă care se face persoanei în cauză trebuie să cuprindă neapărat motivele invocate de unitate pentru desfacerea contractului de muncă, punînd-o astfel în situația de a se putea apăra, pe de o parte, și dînd posibilitate, pe de altă parte, ca, în cadrul unui eventual control jurisdicțional, să poată fi verificate de către instanță.

În Codul Muncii nu se prevede o formă specială pentru efectuarea comunicării scrise. Din această cauză instanța supremă a considerat ca valabile și eficiente următoarele modalități de comunicare :

— trimiterea recomandată a adresei prin poștă cu confirmare de primire [2]) ;

— comunicarea adresei conform art. 92 Cod procedură civilă, aplicabil în cazul comunicării sau notificării oricărui act de procedură [3]) ;

— comunicarea deciziei de desfacere prin condica de expediție, care este folosită în raporturile dintre unitate și personalul ei, menționîndu-se actul ce se înmînează, data predării și semnătura de primire [4]) ;

Nu se consideră comunicare în înțelesul Codului Muncii :

— afișarea adresei de către curierul unității la locul de muncă al salariatului ;

— înmînarea comunicării altui salariat

---

[1]) *Din care cităm numai deciziile civile nr. 651/1968 nepublicată; nr. 1045/1965 nepublicată și nr. 1157/64 în C.D. 1964 pag. 169*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 294/1965 în C.D. pag. 158.*

[3]) *Idem ibidem.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 764/1963 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

— arătarea deciziei de desfacere a contractului celui interesat la serviciul de organizare a muncii sau la alt serviciu.

Inexistenţa comunicării scrise, aşa cum s-a pronunţat în repetate rînduri instanţa supremă, în numeroase decizii citate în cuprinsul lucrării, precum şi întreaga literatură de specialitate, atrage, în mod de necontestat, totala sa lipsă de eficienţă şi, prin consecinţă, contractul de muncă se consideră în fiinţă, cel în cauză avînd drept la salariu, acesta nefiind în culpă întrucît a fost împiedicat să presteze muncă [1]).

Comunicarea dispoziţiei de desfacere a contractului de muncă trebuie făcută în termen de 5 zile : art. 134 (2) din Codul Muncii stabileşte că efectele acesteia se produc de la data comunicării, text ce consacră practica de pînă acum a instanţelor noastre de judecată, care considerau ineficientă desfacerea contractului de muncă — aşa cum am arătat — pînă în momentul comunicării scrise. Depăşirea termenului de către unitate nu atrage nici o decădere, lipsirea de efecte juridice a măsurii în sine fiind singura consecinţă a întîrzierii.

1.18. ANULAREA DESFACERII CONTRACTULUI DE MUNCĂ REINTEGRARE. DESPĂGUBIRI. RĂSPUNDEREA PERSOANELOR VINOVATE. În caz de anulare a desfacerii contractului de muncă, unitatea se obligă să reîncadreze în funcţia avută pe cel care i s-a desfăcut contractul de muncă în mod nejustificat (art. 136 (1) Codul Muncii. Textul precitat impune unele precizări.

Anularea desfacerii contractului de muncă este atributul exclusiv al organelor de jurisdicţie a muncii şi anume : instanţele judecătoreşti şi organele administrative ierarhic superioare. Hotărîrea lor definitivă obligă unitatea la reintegrare, indiferent de considerentele şi motivele care au fost avute în vedere de organul de jurisdicţie pentru a pronunţa anularea desfacerii contractului de muncă.

Organul de jurisdicţie avînd competenţa de a constata legalitatea sau nelegalitatea desfacerii contractului de muncă, va putea dispune numai restabilirea situaţiei anterioare, prin repunerea celui în cauză, în postul avut înainte de a se lua împotriva sa măsură neleglă [2]. Nici un organ de jurisdicţie nu poate dispune încadrarea într-un alt post similar sau corespunzător. O asemenea hotărîre este greşită deoarece instanţa nu are dreptul să dispună încadrarea sau reîncadrarea personalului, ci numai să constate nelegalitatea unei măsuri şi, drept urmare, să hotărască restabilirea situaţiei anterioare

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 2034/1967 nepublicată şi nr. 156/62 în C.D 1962 pag. 232.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 913/1957 nepublicată.*

Din această cauză, persoana care se află în posesia unei hotărîri de reintegrare în postul său, este îndreptățită de a refuza primirea altui post, similar sau corespunzător. Neacceptarea altui post nu dă dreptul unității de a proceda la o nouă desfacere a contractului de muncă, împrejurare care constituie, în realitate, un refuz de a executa hotărîrea instanței [1]). Chiar dacă postul ocupat de constatator este ulterior desființat, organul de jurisdicție nu va putea dispune reintegrarea într-o funcție similară și, bineînțeles, nici în postul respectiv [2]). Într-o atare situație, cel în cauză va fi îndreptățit la despăgubiri în cuantumul prevăzut de lege [3]). De asemenea organul jurisdicțional nu poate dispune reîncadrarea într-un post neprevăzut în statul de funcțiuni, deoarece aceasta ar constitui o încălcare a disciplinei financiare [4]).

— Faptul că la data cînd se pronunță hotărîrea de reintegrare, persoana îndeplinește condițiile de a fi pensionat, nu constituie o cauză de natură să împiedice reintegrarea acesteia în serviciu [5]). Unitatea va trebui să-l reintegreze și apoi — în condițiile legii — să solicite pensionarea pentru limită de vîrstă.

— Textul citat se referă la obligația unității, fără a preciza care anume organ din cadrul acesteia este competent și îndatorat a executa hotărîrea de reintegrare. Considerăm că cele statuate de Tribunalul Suprem înainte de apariția Legii nr. 11/1971 își păstrează întreaga valabilitate, întrucît nu se pune în cauză o încadrare, ci restabilirea unei situații anterioare, anulîndu-se o măsură luată de unitate. Prin consecință, nu organul colegial va avea obligația de a executa hotărîrea, chiar dacă reintegrarea vizează o funcție de conducere, ci conducătorul unității [6]). Acesta nu este legat de nici un aviz sau referat și este răspunzător de daunele produse din vina sa, prin neaducerea la timp la îndeplinire a obligației de reintegrare.

— Reintegrarea într-o altă funcție inferioară, corespunzătoare sau similară, se consideră ca un refuz al unității de a executa hotărîrea instanței sau a organului administrativ ierarhic superior [7]).

În afară de aceste efecte cu caracter nepatrimonial, hotărîrea organului jurisdicțional produce și anumite efecte patrimoniale, unitatea fiind obligată să plătească celui interesat pe tot timpul cît a fost

---

1) *T.S. s. civ. dec. nr. 1505/1963 în C.D. 1963 pag. 213*
2) *T.S. s. civ. dec. nr. 100/1968 nepublicată*
3) *T.S. s. civ. dec. nr. 42/1968 în C.D. 1968 pag. 106*
4) *T.S. s. civ. dec . nr. 158/1955 în C.D. 1955 vol. 2 pag. 30*
5) *T.S. s. civ. dec. nr. 395/1962 în C.D. 1962 pag. 190.*
6) *T.S. s. civ. dec. nr. 920/1963 nepublicată.*
7) *T.S. s. civ. dec. nr. 1680/1967 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

lipsit de salariu în urma desfacerii contractului de muncă, o despăgubire calculată pe baza salariului său mediu realizat în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului. Art. 136 (1) din Cod privește perioada cuprinsă între data desfacerii, contractului și data hotărîrii de reintegrare.

În cazul în care persoana în cauză s-a încadrat între timp într-o funcție cu o retribuție inferioară sau a realizat alte cîștiguri mai mici, despăgubirea va consta pentru perioada respectivă, în diferența dintre salariul mediu realizat anterior desfacerii contractului de muncă și cîștigul realizat între timp. Dovezile asupra acestor împrejurări de fapt trebuie făcute de partea interesată. Veniturile realizate din prestarea oricărei alte munci trebuie de asemenea scăzute [1]).

În cazul cînd persoanei căreia i s-a desfăcut contractul de muncă nu i s-a acordat preavizul legal, ci indemnizația prevăzută de art. 131 (2) din Codul Muncii, egală cu salariul tarifar de încadrare pe o jumătate de lună și a obținut prin hotărîrea de reintegrare și anumite despăgubiri, urmează ca suma acordată la desfacerea contractului de muncă să fie scăzută din despăgubirea cuvenită, deoarece, prin anularea măsurii, ea și-a pierdut suportul legal. Cu alte cuvinte nu se poate cumula indemnizația acordată de unitate cu despăgubirea stabilită de organul jurisdicțional [2]).

● În cazul cînd unitatea nu execută hotărîrea de reintegrare este obligată la plata unei despăgubiri față de cel în cauză, pe tot timpul, de la pronunțarea hotărîrii și pînă la executarea efectivă a acesteia potrivit art. 130 (3) Codul Muncii. Dispoziția necesită unele precizări.

Despăgubirea prevăzută de art. 136 (3) din Cod este diferită de aceea prevăzută în aliniatul I al aceluiași articol și se referă la perioada ulterioară hotărîrii organului jurisdicțional.

Legea nu mai stabilește, de această dată, cuantumul despăgubirii, însă, credem că trebuie avut în vedere același criteriu adoptat pentru perioada anterioară pronunțării hotărîrii de reintegrare, adică salariul mediu realizat în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de muncă.

Textul precitat dispune că despăgubirea se calculează de la data pronunțării hotărîrii și nu de la comunicarea acesteia, fapt ce

---

1) *T.S. s. civ. dec. nr. 1306/1958 nepublicată.*
2) *T.S. s. civ. dec. nr. 1720/1957 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

presupune o diligenţă deosebită din partea unităţii, care are obligaţia să se intereseze de soluţia dată de către organul jurisdicţional. Din această cauză, credem, că nici nu este necesar ca unitatea să aştepte cererea persoanei interesate, fiind obligată a executa hotărîrea de la pronunţarea acesteia. Nu este mai puţin adevărat însă că nici fostul salariat nu trebuie ca, în această împrejurare, să aibă o atitudine pasivă, neprezentîndu-se la locul său de muncă sau eschivîndu-se de a reîncepe activitatea. Dacă se dovedeşte, în condiţiile legii, că fostul salariat refuză, în fapt, încadrarea sa în muncă, unitatea este absolvită de a-i plăti despăgubirea, fiindcă, din principiu, nu se poate pretinde salariu pentru un interval în care nu s-a muncit, în afară de cazul cînd se constată că cel în cauză a stăruit în cererea de reintegrare [1]).

Despăgubirea la care are dreptul persoana nereintegrată, după pronunţarea hotărîrii de către organul competent, nu poate fi stabilită în mod cert de către instanţa sau organul administrativ care a soluţionat litigiul cu privire la desfacerea contractului de muncă, deoarece acesta nu cunoaşte — în momentul soluţionării — atitudinea unităţii. Prin consecinţă, organul de jurisdicţie va putea să stabilească în dispozitivul hotărîrii sale obligaţia unităţii de a plăti despăgubirea dacă nu va executa hotărîrea pe viitor şi aceasta pentru a scuti persoana interesată de a introduce o nouă cerere [2]). Bineînţeles că, în lipsa unei asemenea menţiuni în dispozitivul hotărîrii de reintegrare, persoana nereintegrată va putea introduce, în termenul legal, o nouă cerere la organul de jurisdicţie competent (inclusiv comisia de judecată) în funcţie de valoarea obiectului, solicitînd despăgubirea cuvenită ca urmare a refuzului unităţii de a o reîncadra [3]).

● Hotărîrea de reîncadrare, restabilind situaţia anterioară şi implicînd acordarea tuturor drepturilor care decurg din calitatea de persoană încadrată în muncă, produce şi alte efecte, în afară de reintegrarea celui în cauză şi plata despăgubirilor cuvenite. Astfel, persoana respectivă va avea drept la alocaţia de stat pentru copii [4]), la vechimea în unitate şi în muncă neîntreruptă, la sporul de vechime în unitate etc.

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 861/1964 în C.D. 1964 pag. 226.*
[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1346/1962 nepublicată.*
[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 632/1967 în C.D. 1967 pag. 239.*
[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 402/1966 nepublicată şi nr. 26/1963 în C.D. 1963 pag. 217.*

Scanned with OKEN Scanner

• Persoana vinovată de neexecutarea hotărîrii de reintegrare răspunde față de unitate pentru plata despăgubirii pe timpul de la pronunțarea hotărîrii și pînă la executarea efectivă a acesteia. Ne aflăm în prezența unei răspunderi materiale care se va stabili potrivit normelor cuprinse în Codul Muncii.

• **Stabilirea răspunderii persoanelor care au determinat desfacerea nelegală a contractului de muncă din inițiativa unității** este precizată și delimitată de art. 136 (3) din Codul Muncii, text care necesită anumite observații.

— Pentru a fi atrasă răspunderea persoanei respective, legea cere ca aceasta să fi dat dovadă de rea credință. Ne aflăm în prezența celei mai grave forme a vinovăției : dolul calificat. Fapta trebuie, deci săvîrșită cu intenție directă. Numai în acest caz este atrasă răspunderea persoanei în cauză. Reaua credință trebuie dovedită de unitate. Prin consecință, desfacerea contractului de muncă printr-o faptă săvîrșită fără rea credință nu atrage răspunderea materială a persoanei respective.

— Legea stabilește răspunderea celor care au „determinat" aplicarea măsurii nelegale și nu a persoanelor care au luat efectiv hotărîrea infirmată de organul de jurisdicție. Distincția făcută de legiuitor este echitabilă pentru că vizează persoana care, în mod real, a procedat, deși în mod indirect, la luarea măsurii nelegale. Este cunoscut faptul că, în împrejurările actuale, cînd unitățile socialiste desfășoară o activitate deosebit de variată și complexă, conducătorul lor nu este în măsură, el însuși, să stabilească împrejurările de fapt și să aprecieze asupra oportunității și legalității fiecărei desfaceri de contract și aceasta mai ales în întreprinderi și centrale unde numărul mare al persoanelor încadrate în muncă nu îngăduie organului de conducere cunoașterea fiecărui caz în parte. În atari împrejurări, salariații subalterni, lucrînd separat sau în comisii constituite ad-hoc, cercetează și stabilesc cazurile și motivele pentru anumite desfaceri de contracte de muncă, prin referate, avize etc., conducătorul aplicînd, prin dispoziția sa scrisă, măsura preconizată de organele din subordine. Este normal ca, în asemenea situații, să fie atrasă răspunderea acestor persoane și nu a conducătorului de unitate. De altfel, Tribunalul Suprem fiind confruntat cu asemenea cazuri, a statuat în sensul celor menționate mai sus, cu condiția ca directorul să nu fi avut posibilitatea de a face investigații proprii [1]).

Răspunderea persoanei va fi, în toate cazurile o răspundere materială așa cum rezultă din lege, persoana vinovată urmînd să răspundă

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 302/1967 în C.D. 1967 pag. 198.*

Scanned with OKEN Scanner

față de unitate pentru despăgubirile plătite de aceasta și, în același timp o răspundere disciplinară sau penală, după caz.

2. DESFACEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ DE CĂTRE SALARIAT

2.1. NOȚIUNE. Pornind de la principiul libertății părților contractante și de la necesitățile inexorabile ale vieții sociale. Codul Muncii consacră posibilitatea pentru persoana încadrată în muncă de a desface contractul de muncă din inițiativa sa, cu un preaviz de 15 sau 30 zile lucrătoare (în cazul funcțiilor de conducere).

Denunțarea contractului de către salariat poate opera asupra ambelor categorii de contracte de muncă, — pe durata determinată și nedeterminată — cu excepțiile prevăzute expres în unele acte normatitive, fără a fi necesară motivarea sau justificarea acestui act juridic din partea angajatului.

Excepțiile de la regula de mai sus sînt consacrate în diferite acte normative, care nu îngăduie încetarea contractelor de muncă a acelor persoane care au absolvit anumite forme de învățămînt. Se consideră totuși că și aceste contracte de muncă pot fi desfăcute la inițiativa salariatului, dar numai în ipoteza de excepție în care acesta reușește să dovedească anumite împrejurări obiective care îl împiedică să muncească. Temeinicia motivelor invocate urmează a fi apreciată de la caz la caz, în funcție de condițiile concrete de desfășurare a muncii (spre exemplu :starea sănătății nu permite desfășurarea normală a muncii în condițiile date [1]).

În afară de excepțiile prevăzute în diverse acte normative, literatura noastră juridică a considerat că-i este interzis unui salariat care a încasat de la o unitate anumite drepturi de mutare sau transferare, să procedeze, scurt timp după aceasta, la denunțarea unilaterală a contractului său de muncă. I se va acorda alternativa de a renunța la desfacerea unilaterală sau de a restitui sumele încasate. În caz contrar poate fi obligat la restituirea acestor sume.

2.2. CONDIȚII. Regimul juridic aplicabil denunțării contractului de muncă de către salariat este dominat de două principii : neobligativitatea motivării cererii ; obligativitatea preavizului.

Așa cum am arătat, actul de voință al salariatului în scopul de

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 455/1963 în J.N. nr. 1/1964 pag. 135 și dec. nr. 852/1967 în RRD nr. 9/1967 pag. 168.*

a desface unilateral contractul de muncă trebuie să fie clar, astfel încît să nu fie îngăduită şi o altă interpretare. Denunţarea trebuie să fie neechivocă. Tribunalul Suprem a statuat că prestarea serviciului de către salariat după expirarea preavizului nu conduce univoc la concluzia că acesta ar fi renunţat la cererea sa, deoarece pot exista şi alte motive care au determinat prestarea muncii în continuare. Tot astfel, simpla neprezentare a angajatului la serviciu sau la încasarea salariului nu poate duce, aşa cum am arătat, la concluzia certă că acesta înţelege să renunţe la contractul său de muncă. Manifestarea salariatului de a înceta raporturile de muncă trebuie să fie univocă, adică să exprime, fără putinţă de îndoială, voinţa sa de a desface unilateral contractul şi aceasta cu atît mai mult cu cît el este obligat să lucreze încă 15 sau 30 zile lucrătoare în cadrul preavizului.

Credem, de asemenea, că actul salariatului (respectiv denunţarea contractului) nu este absolut necesar să fie adus la cunoştinţa organului care a dispus angajarea, atît timp cît denunţarea nu se motivează şi nu se aprobă. Simpla cerere depusă la unitate produce efecte juridice chiar dacă organul care a hotărît angajarea nu a luat cunoştinţă de conţinutul acesteia [1]).

Salariatul nu are obligaţia de a-şi motiva demisia. Deşi o atare prevedere nu există în vre-un act normativ, totuşi trebuie admis că o asemenea motivare nu este necesară. În caz contrar ar trebui să admitem că unitatea este chemată a aprecia motivele invocate de angajat, împrejurare în care ar limita voinţa juridică a acestuia, ceea ce nu este îngăduit.

Considerăm că este indicat ca denunţarea de către salariat să se facă în scris. S-ar putea stabili astfel, fără nici o incertitudine, şi conţinutul voinţei sale şi data începerii preavizului. În acest mod se realizează şi o situaţie simetrică între cele două cazuri de desfacere unilaterală a contractului. Într-adevăr, aşa cum legea pretinde unităţii ca denunţarea sa să fie comunicată în scris salariatului, este necesar ca şi acesta să procedeze în acelaşi fel.

● **Preavizul** constă dintr-o perioadă de 15 sau 30 zile lucrătoare, precedată de o manifestare de voinţă a salariatului de a face să înceteze raportul de muncă. Spre diferenţă de actul propriu-zis de denunţare, care păstrează neatins caracterul său unilateral, deoarece emană — în cazul de faţă — de la persoana în cauză, preavizul, adică prestarea muncii în continuare de către salariat în cadrul unităţii este rodul voinţei comune a părţilor, deoarece, unitatea, fiind în posesia cererii sale de demisie, ar putea să-şi dea con-

---

[1]) *Opinie contrară : V. I. Cîmpianu op. cit. pag. 174.*

simţămîntul imediat. Cu alte cuvinte, preavizul se poate pune în aplicare numai cu încuviinţarea unităţii, care nu a fost de acord a conjuga voinţa sa de a desface contractul cu aceea a salariatului.

Preavizul este, în acelaşi timp, un drept şi o obligaţie corelativă a fiecărei părţi **din contract** şi, din această cauză, perioada nu se poate scurta decît prin acordul celeilalte părţi [1]).

Art. 135 din Codul Muncii stabileşte diferenţiat durata preavizului :
zului : 15 zile lucrătoare pentru funcţiile de execuţie ; 30 zile lucrătoare pentru funcţii de conducere.

De asemenea, prevede obligaţia persoanei respective de a continua activitatea la unitate în întreaga perioadă a preavizului, potrivit programului de lucru. Dacă salariatul nu vine la serviciu în perioada preavizului, unitatea este în drept să-i desfacă contractul de muncă, considerînd fapta sa ca o abatere disciplinară.

Contractul se consideră încetat pe data expirării preavizului de 15 sau 30 zile lucrătoare. După ce raporturile de muncă au încetat, ca urmare a denunţării contractului de către angajat, nici acesta nu mai poate proceda la retractarea unilaterală a actului său şi nici unitatea nu poate proceda în mod unilateral la desfacerea contractului de muncă pentru alte motive. Instanţa supremă a stabilit că actul unilateral al angajatului, de denunţare a contractului de muncă, are caracter definitiv şi nici o parte nu mai poate schimba unilateral efectele acestuia [2]). Nici salariatul nu mai poate reveni asupra cererii sale decît cu acordul unităţii şi nici acesta nu poate proceda la desfacerea unilaterală şi ulterioară a contractului pentru alt motiv, din momentul ce a acceptat preavizul.

3. ALTE CAZURI DE ÎNCETARE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ

3.1. ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ PRIN ACORDUL PĂRŢILOR. Raporturile juridice de muncă sînt rodul voinţei părţilor, exercitată în condiţiile prevăzute de lege. În mod simetric şi încetarea acestor raporturi poate avea loc tot ca rezultat al voinţei părţilor din contractul de muncă. În acest scop, este necesară existenţa consimţămîntului ambelor părţi ca pentru oricare alt act juridic. Acordul de voinţă se va stabili între aceleaşi părţi care au încheiat contractul de muncă. Astfel, pentru persoana care face parte din personalul de conducere al unităţii, fiind încadrată în muncă de organul

---

[1]) *În precizarea nr. 858/1963 fostul Comitet pentru Problemele de Muncă şi Salarii a stabilit că salariatul poate părăsi locul de muncă înainte de expirarea preavizului, dacă unitatea este de acord.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 852/1967 în R.R.D., 9/1967, pag. 168.*

Scanned with OKEN Scanner

administrativ ierarhic superior, acordul cu privire la încetarea contractului său de muncă trebuie să aparţină tot acestui organ. Din partea salariatului se cere ca manifestarea de voinţă să fie personală. Nu este de conceput ca un contract de muncă să înceteze în baza acordului dat de un reprezentant al persoanei încadrate în muncă, în baza unei delegaţii sau procuri.

Acordul de voinţă trebuie să fie fără echivoc, adică exprimarea acestuia de către ambele părţi chiar dacă este implicită, trebuie să fie clară şi să nu dea loc la vre-o îndoială. Astfel, pasivitatea salariatului, chiar prelungită, constînd în neprezentarea la locul de muncă sau în neîncasarea salariului nu poate constitui un element de convingere pentru a deduce renunţarea la contract [1]). Dacă, însă, în timpul absenţei, persoana s-a angajat la altă unitate, intenţia acesteia s-a manifestat fără echivoc, deşi implicit, fiind apoi necesară şi manifestarea de voinţă a unităţii, pentru a considera că ne aflăm în prezenţa unei încetări a raporturilor de muncă în baza unui acord de voinţe. În caz contrar, asistăm la o denunţare unilaterală a contractului. De asemenea, cererea de transferare făcută de salariat, fără a indica unitatea la care înţelege să se transfere, este considerată ca o manifestare echivocă, incertă, a voinţei sale [2]), neputînd fi caracterizată ca o cerere de încetare a contractului prin acordul părţilor, deoarece poate fi socotită ca o simplă solicitare din partea angajatului de aprobare, în principiu, a transferului.

Tot astfel, exprimarea voinţei de către organul competent al unităţii trebuie să fie univocă, să nu poată fi interpretată decît într-un singur sens. Simpla tăcere a unităţii nu poate fi privită ca un acord cu privire la încetarea raporturilor de muncă. De pildă, neplata salariului pe timpul absenţei nu se poate considera drept un acord al unităţii cu privire la încetarea contractului de muncă, deoarece salariul este strict condiţionat de activitatea persoanei în cauză. Acordul unităţii privind încetarea raporturilor de muncă poate fi exprimat printr-o manifestare expresă în acest sens (de pildă, încheierea carnetului de muncă şi predarea acestuia fostului salariat), sau poate fi implicită, subînţeleasă, din activitatea organului competent.

Acordul părţilor cu privire la încetarea raporturilor de muncă se realizează, de regulă, printr-un înscris, operaţiune simetrică celeia care are loc la încheierea contractului de muncă, stiut fiind că respectivul act juridic se încheie în scris.

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 528/1954 în C.D. 1952—1954 I pag. 161 şi decizia nr. 363/1964 în C.D. 1964 pag. 162.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 889/1963 în C.D. 1963 pag. 179.*

Scanned with OKEN Scanner

După ce contractul de muncă a încetat ca rezultat al voinţei comune, el nu mai poate fi desfăcut ulterior pentru un alt motiv de către nici una din părţile contractante. Astfel, în cazul cînd salariatul solicită încetarea contractului de muncă, acordul părţilor urmează a se considera realizat în momentul în care conducerea unităţii a emis decizia respectivă. Retragerea ulterioară a cererii de către salariat este ineficientă [1]).

Deşi libertatea juridică a fiecărei părţi din contract are un cîmp întins de aplicare şi în dreptul muncii, totuşi sînt unele cazuri în care actele normative interzic acordul părţilor cu privire la încetarea raporturilor de muncă. Prohibirea este determinată de împrejurarea că salariatul a fost repartizat printr-un act administrativ într-un loc de muncă anume specificat, sau este absolvent al unor cursuri de specializare sau calificare organizate de unitatea respectivă. Şi într-un caz şi în altul, imobilizarea temporară a angajatului este justificată prin investiţiile făcute de stat cu organizarea diferiritelor forme de învăţămînt. Potrivit art. 71 din Codul Muncii şi art. 21 alin. I lit. c. din Legea nr. 1/970, salariatul care a fost trimis la o şcoală, curs de perfecţionare sau la specializare, cu scoatere din producţie, sau care a urmat cursuri organizate de unitate pentru pregătirea sa, ori de ridicare a calificării sale la locul de muncă, este obligat a lucra în unitatea respectivă cel puţin 5 ani de la determinarea formei de pregătire. Salariatul trimis la specializare sau documentare în străinătate are aceiaşi obligaţie (art. 21 al. 2 Legea nr. 1/1970).

Interpretarea art. 14 şi art. 24 din Decretul nr. 158/1970 duce la concluzia că părţile (unitatea şi absolventul unei instituţii de învăţămînt superior) nu pot cădea de acord cu privire la încetarea contractului de muncă decît într-o singură situaţie: cînd are loc un transfer în interesul serviciului ceea ce — aşa cum am arătat, — reprezintă, în realitate, nu o încetare a contractului, ci o cesiune a acestuia. Faţă de actualul stadiu de organizare a muncii şi a producţiei în unităţile socialiste şi, de finalitatea actului normativ menţionat, credem că decizia Tribunalului Suprem secţia civilă nr. 302/1967 nu mai corespunde situaţiei actuale, nemaifiind îngăduit unui absolvent al învăţămîntului superior de a denunţa contractul său cu o unitate, motivînd că la locul respectiv de muncă nu a găsit condiţii corespunzătoare.

---

[1]) *Trib. pop. r. Ploieşti sent. civ. nr. 4081/1966 cu notă de Ioan Condor şi Păstorel Zugrăvescu în R.R.D. nr. 3/1967 pag. 124 şi urm.*

Scanned with OKEN Scanner

3.2. INCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ÎNCHEIAT PE DURATĂ DETERMINATĂ. În art. 7 și art. 70 (2) din Codul Muncii se prevăd în mod limitativ situațiile care permit unității să încheie contracte de muncă pe durată determinată. Acestea sînt :

— pentru munci destinate tinerilor sub 16 ani ;

— în cazul înlocuirii titularului unui post care lipsește temporar de la serviciu și căruia unitatea este obligată să-i păstreze postul ;

— pentru prestarea unor munci cu caracter sezonier ;

— pentru prestarea altor activități cu caracter temporar.

Prin consecință, la expirarea termenelor prestabilite, sau la împlinirea condițiilor specificate, contractele în cauză vor înceta. În asemenea cazuri, pentru ca încetarea contractului să opereze, nu mai este necesară săvîrșirea vreunui act sau fapt din partea unității sau a angajatului. Simpla împlinire a termenului sau a condiției produce automat efecte ducînd la încetarea raporturilor de muncă.

Fiind unanim admis că termenul într-un contract de muncă nu trebuie neapărat indicat în zile calendaristice, fiind posibilă fixarea acestuia și prin precizarea unui eveniment, a unei lucrări (de exemplu : data terminării unui proiect, a unei lucrări, momentul reîntoarcerii la post a unei persoane) — conchidem că expirarea contractului în cauză va avea loc pe data împlinirii faptului stipulat.

● **Încetarea contractelor pe durată determinată înainte de expirarea termenului.** Contractele de muncă pe durată determinată pot înceta însă și înainte de ajungerea lor la termen pentru cauzele prevăzute de Codul Muncii. Raporturile de muncă încheiate pe o perioadă antestabilită (determinată) nu pot rămîne neinfluențate de anumite împrejurări de drept sau de fapt privind unitatea, petrecute în perioada cît ele sînt în vigoare. Cu alte cuvinte, unitatea poate desface din inițiativa sa — în cazurile prevăzute de art. 130 C.M. — și contractele de muncă pe durată determinată. Tot astfel, contractele de muncă pot înceta, anterior expirării lor, și prin denunțarea contractului, în condițiile legii, de către persoana încadrată în muncă.

În afară de cazurile de desfacere a contractelor de muncă, prevăzute de art. 130 (1) Codul Muncii, și care au o aplicabilitate generală, operînd stingerea tuturor contractelor (pe durată nedeterminată și pe o perioadă determinată), avînd deci caracterul unor **cauze generale**, sînt însă și o serie de alte împrejurări care determină ace-

leaşi efecte. Astfel, decesul angajatului, transferul acestuia la cerere sau în interesul serviciului, trimiterea persoanei să lucreze într-o organizaţie internaţională, etc. conduc în mod nemijlocit la încetarea contractelor de muncă pe durata determinată înainte de termenul stabilit de către părţi.

De asemenea, acordul părţilor de încetare a raporturilor de muncă înainte de termenul sau de împlinirea condiţiei prevăzute în contract, duce la încetarea acestuia, pe data stabilirii acordului.

3.3. EFECTELE ÎNCETĂRII RAPORTURILOR DE MUNCĂ. Încetarea raporturilor de muncă determină două categorii distincte de efecte. Unele sînt proprii fiecărui mod de desfacere sau încetare a contractului de muncă (prin acordul părţilor ori la iniţiativa uneia din părţi — unitate sau persoană încadrată în muncă), iar alte efecte sînt comune tuturor modalităţilor de încetare a raporturilor de muncă. Deşi Codul Muncii nu conţine o reglementare unitară, efectele produse de încetarea contractului de muncă se pot stabili prin compararea şi analizarea normelor cuprinse în alte capitole, precum şi în alte acte normative.

Efecte patrimoniale. În cazul încetării raporturilor de muncă, plata drepturilor cuvenite persoanei în cauză se va face pe data încetării acestor raporturi. În conformitate cu art. 43 din vechiul Cod, plata trebuia efectuată în termen de cel mult 3 zile de la data desfacerii contractului. În prezent, în lipsa unei prevederi legale, trebuie conchis că decontarea reciprocă între unitate şi persoana respectivă trebuie să se facă pe data încetării raporturilor de muncă.

Pe aceeaşi dată unitatea trebuie să închidă, să semneze şi să predea nota de lichidare persoanei cu care nu mai are raporturi de muncă.

— Unitatea are obligaţia de a transmite toate debitele rămase nerecuperate la noul loc de muncă. Nerespectarea acestei obligaţii constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă între 200—500 lei, potrivit art. 1 pct. 27 şi art. 2 lit. b. din H.C.M. nr. 68/1972 republicat în 1972. Această obligaţie este prevăzută şi în art. 109 (3) din Codul Muncii şi se referă la transmiterea deciziei de imputare nerecuperată integral la noul loc de muncă.

În cazul în care persoana respectivă a deţinut o funcţie de gestiune şi în acest mod a produs pagube unităţii, urmărirea silită a bunurilor (mobile sau imobile) se va continua de către unitatea păgubitoare, în mod paralel cu reţinerile din salariu.

Scanned with OKEN Scanner

● **Efecte nepatrimoniale.** După emiterea dispoziției de desfacere a contractului, unitatea nu mai poate invoca fapte noi în sprijinul motivului arătat inițial și nici nu poate proceda ulterior la schimbarea motivului[1]). Persoana care părăsește o unitate socialistă prin demisie, prin acord comun sau ca urmare a desfacerii contractului de muncă din inițiativa unității, pierde vechimea neîntreruptă în muncă, precum și vechimea neîntreruptă în aceeași unitate. Altfel spus, încetarea raporturilor de muncă întrerupe vechimea neîntreruptă în aceeași unitate și vechimea neîntreruptă în muncă. De la această regulă fac excepție unele din situațiile și cazurile prevăzute în art 9 și 10 din Legea nr. 1/1970.

Beneficiază de vechime neîntreruptă în aceeași unitate :

— cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă și, ulterior, s-a stabilit de organele competente că motivele care au stat la baza acestei măsuri au fost neîntemeiate (art. 9 lit. h) ;

— cel care și-a încetat activitatea din cauza sănătății, constatată prin certificat medical, ce a făcut necesară schimbarea locului de muncă, în cazul cînd unitatea nu i-a putut oferi o muncă corespunzătoare și s-a încadrat în termen de 90 de zile de la încetarea motivului pentru care nu a mai lucrat (art. 9 lit. i) ;

— pensionatul pentru invaliditate care s-a reîncadrat în termen de 90 zile de la data încetării pensionării de invaliditate (art. 9 lit. j) ;

— unul din soți care îl urmează pe celălalt, transferat în interesul serviciului sau mutat împreună cu unitatea în altă localitate, sau trimis în misiune permanentă în străinătate ori să lucreze într-o organizație internațională, sub condiția de a se reîncadra în 90 de zile de la încetarea acestor cauze (art. 9 lit. k.) ;

— cel căruia i s-a desfăcut contractul de muncă din cauza încetării activității unității, reducerii personalului, sau salariatul care nu mai este necesar unității fără ca motivul să-i fie imputabil acestuia potrivt art. 9 alin. 3 din Legea nr. 1/1970 (de exemplu : unitatea și-a mutat sediul și poate să-și asigure pe plan local cadrele necesare).

Potrivit art. 9 lit. a—d din Legea nr. 1/1970, beneficiază, de asemenea, de vechime neîntreruptă în unitate dacă, în termen de 90 zile de la încetarea cauzei care a determinat sistarea raporturilor de muncă, se reîncadrează la aceiași unitate sau la o alta, prima confirmînd în scris că nu-i mai este necesară, persoana care :

— a fost trimis să urmeze o școală, un curs de calificare, de perfecționare sau de specializare ;

---

[1]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1647/1967 nepublicată și dec. nr. 903/1963 în C.D. 1963 pag. 208.*

Scanned with OKEN Scanner

— a îndeplinit sarcini cu caracter permanent în cadrul organizațiilor obștești, cu aprobarea conducătorului competent ;

— a îndeplinit o funcție electivă, cu caracter de continuitate, pentru care a primit salariu ;

— a fost trimis să lucreze într-o organizație internațională.

Beneficiază de vechime neîntreruptă în muncă, potrivit art. 10 din Legea nr. 1/1970, toate persoanele care se află într-una din situațiile menționate mai sus, precum și cele care :

— și-au încetat activitatea pentru a-și urma soțul în altă localitate și s-au reîncadrat în muncă în termen de 90 zile în acea localitate (lit. c) ;

Ca un ultim efect nepatrimonial arătăm că unitatea este obligată să elibereze carnetul de muncă, completat la zi cu toate datele cerute de lege, inclusiv data încetării raporturilor de muncă, cu mențiunea precisă a motivului și a textului de lege. Unitățile trebuie să completeze, la plecarea persoanelor în cauză, o fișă după carnetul de muncă, cu datele privind activitatea din respectiva unitate. Fișa se păstrează în arhiva unității ca act cu caracter permanent.

Scanned with OKEN Scanner

CAPITOLUL X

JURISDICŢIA MUNCII

Dreptul muncii constituind o ramură distinctă a dreptului nostru socialist are o serie de instituţii juridice care-i sînt proprii şi specifice, delimitîndu-l astfel de celelalte ramuri de drept. Alături de contractul de muncă, jurisdicţia muncii reprezintă una din instituţiile juridice fundamentale ale acestei ramuri de drept.

În ţara noastră în care majoritatea covîrşitoare a cetăţenilor sînt încadraţi în diferite unităţi socialiste, prestînd o muncă utilă societăţii, este normal ca statul să organizeze diverse sisteme de jurisdicţie cu caractere proprii şi specifice fiecărui sector de activitate, pentru ca, în felul acesta să se poată asigura garanţiile necesare acestor persoane.

Dominată de principiile fundamentale caracteristice oricărei activităţi din ţara noastră : legalitatea socialistă, aflarea adevărului material, garantarea drepturilor cetăţenilor, jurisdicţia muncii are — ca orice altă activitate jurisdicţională — şi o serie de principii caracteristice : colegialitatea, contradictorialitatea dezbaterilor, independenţa judecătorilor, dezinvestirea etc.

Prin activitatea ce o desfăşoară, toate organele de jurisdicţie a muncii : comisii de judecată, organe administrative precum şi instanţele de judecată, au adus o importantă contribuţie la edificarea unui drept al muncii socialist adecuat realităţilor noastre.

Analizînd în mod amănunţit căile juridice pentru realizarea drepturilor atît ale persoanelor încadrate în muncă cît şi ale unităţilor, capitolul prezent reprezintă finalul normal al unei lucrări în care au fost prezentate şi analizate raporturile juridice ce-şi au obîrşia în contractul de muncă.

Scanned with OKEN Scanner

1. LITIGIUL DE MUNCĂ. NOȚIUNE. OBIECT. PĂRȚI.

1.1. **NOȚIUNEA DE LITIGIU DE MUNCĂ. OBIECT.** Neînțelegerile dintre persoanele încadrate în muncă și unități, în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă sînt considerate litigii de muncă. Definiția cuprinsă în art. 172 (3) din Codul Muncii este acceptată de toți autorii de specialitate.

Litigiul de muncă se caracterizează prin următoarele două elemente :

— obiectul său nu poate fi decît în legătură cu încheierea, executarea sau încetarea unui contract de muncă ;

— părțile nu pot fi — de regulă — altele decît cele din raportul juridic de muncă.

În socialism, litigiul de muncă are caracterul unor simple neînțelegeri între cele două părți ale raportului juridic de muncă. Aceste neînțelegeri sînt generate fie de mentalitatea înapoiată a unora dintre persoanele încadrate în muncă, fie de nesocotirea sau încălcarea normelor dreptului muncii.

● **Obiectul litigiului de muncă.** Obiectul litigiului de muncă reprezintă elementul său definitoriu. În mod general, se consideră că toate litigiile în legătură cu încheierea, executarea sau desfacerea unui contract de muncă sînt litigii de muncă. O serie de soluții de principiu și de speță a instanțelor noastre de toate gradele, au adus o prețioasă contribuție la conturarea noțiunii obiectului litigiului ce ne interesează.

● Tribunalul Suprem și instanțele noastre de diferite grade au arătat că sînt litigii de muncă :

— nu numai acelea ce sînt în legătură directă cu încheierea, executarea sau desfacerea contractului de muncă ci și toate litigiile referitoare la drepturile și obligațiile ce decurg pentru părți din acest contract. precum și asigurarea securității în desfășurarea procesului de producție [1] ;

— toate litigiile care sînt legate de modul în care se desfășoară activitatea în unitate [2] ;

— litigiul avînd ca obiect acțiunea în restituirea unei sume de bani depuse în timpul anchetei penale de către un gestionar, în contul lipsei de gestiune [3] ;

---

[1] *Plen Trib. Suprem — dec. îndrum. nr. 7 din 5 sept. 1968, în C.D. 1968, pag. 19.*

[2] *T.S s. civ. dec. nr. 1465/1964 în C.D. 1964 pag. 229.*

[3] *Trib. reg. București, s. civ. nr. 604/1965 în R.R.D. nr. 6/1967 pag. 137.*

Scanned with OKEN Scanner

— litigiul decurgînd din neîntocmirea și nedepunerea în termen a dosarului de pensionare la oficiul de pensii [1]) ;

— litigiul născut din contestația angajatului împotriva executării prin reținere din salariu, pentru achitarea unei datorii rezultate dintr-un contract cu plata în rate în condițiile Decretului nr. 296/1959 [2]) ;

— litigiile promovate de angajat privind alocația de stat pentru copii [3]) ;

— litigiile cu privire al plata pensiei cumulate cu salariul între angajat ca reclamant și unitate [4]) ;

— litigiul al cărui obiect îl formează cererea fostului angajat de a i se elibera carnetul de muncă, în urma desfacerii contractului de muncă din inițiativa acestuia [5]).

— acțiunea introdusă separat, de către angajat pentru plata cheltuielilor de judecată suportate într-un litigiu de muncă [6]) ;

— acțiunea prin care se cere anularea angajamentului scris [7]) ;

— acțiunea prin care angajatul solicită restituirea unei sume ca efect al anulării deciziei de imputare [8]) ;

— litigiile născute între angajații sezonieri sau temporari și unități [9]) precum și cu cei ce se află în perioada termenului de încercare ;

— litigiile izvorîte din plata primelor de producție **aprobate** și neplătite și eventuala lor restituire [10]). Precizăm că **aprobarea** acestora nu este de competența organului jurisdicțional ci a celui administrativ;

— litigiile privind acordarea ajutoarelor materiale din cadrul asigurărilor sociale de stat sînt de asemenea de competența organelor de jurisdicție a muncii, (art. 18 al. 3 din H.C.M. nr. 226/1968).

— Relevăm și subliniem că față de prevederea expresă și imperativă a art. 107 din noul Cod al Muncii, nu pot exista litigii de muncă avînd caracter patrimonial promovate de unități împotriva angajatu-

---

[1]) *Trib. pop. r. Gherla sent civ. nr. 985/1964 în R.P.D. nr. 8/1966. pag. 134.*

[2]) *T.p. Bacău încheierea din 2 apr. 1964 în J.N. nr. 1/1965 pag. 133 (cu notă de Mariana Nedelcu și Ilie Stoenescu).*

[3]) *Plen. Trib. Suprem dec. de îndrum. nr. 24/1961 în C.D. 1961 p. 37.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 944/1967 în C.D. 1967 pag. 248 și dec. nr. 1205/1967 nepublicată.*

[5]) *T.S. s. civ. dec. nr. 730/1965 în J.N. nr. 10/1965 pag. 158.*

[6]) *T.p. Galați sent. civ nr. 819/1963 în J.N. nr. 2/1964 pag. 120.*

[7]) *T.p. Slatina sent. civ. nr. 327/1963 în J.N. nr. 4/1964 pag. 141.*

[8]) *T.p. Galați dec. civ. nr. 188/1963 în J.N. nr. 5/1964 pag. 166.*

[9]) *T.S. s. civ. dec. nr. 261/1961. în J.N. nr. 1/1963, pag. 167.*

[10]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1544/1962 în J.N. nr. 12/1963, pag. 169. Este de arătat că soluția la care s-a oprit instanța supremă în trecut cu privire la primele de producție este întrutotul valabilă azi în ce privește premiile din beneficii.*

Scanned with OKEN Scanner

lui deoarece recuperarea oricăror prejudicii se poate face numai pe calea deciziei de imputaţie, în afară de cazul cînd angajatul autor al prejudiciului a decedat înainte de emiterea deciziei, situaţie în care unitatea păgubită va face acţiune împotriva succesorilor acestuia.

● Nu este considerat litigiu de muncă :

— litigiul dintre o unitate şi moştenitorii angajatului decedat, chemaţi a răspunde pentru dauna cauzată de acesta prin infracţiune şi în legătură cu munca sa [1] ;

— acţiunea împotriva unităţii promovată de persoana care a obţinut o repartiţie pentru un anumit loc de muncă dar nu a fost încadrată ; în asemenea împrejurări este deschisă calea acţiunii de drept comun, în temeiul art. 1000 al. 3 c. civ. faţă de unitatea care a refuzat angajarea şi în temeiul art. 998 c. civ. faţă de conducătorul acesteia, pentru a obţine repararea prejudiciului suferit prin refuzul nejustificat de a da urmare repartiţiei [2] ;

— acţiunea cu privire la impozabilitatea premiilor şi restituirea impozitelor aferente reţinute [3] ;

— litigiul născut între unitate şi angajat dintr-un contract de închiriere a unui utilaj **cînd la acesta lucrează şi alţi salariaţi** [4] ;

1.2. **PĂRŢILE ÎN LITIGIUL DE MUNCĂ.** În mod uzual, în procesul civil sînt considerate părţi cele ce au un litigiu cu privire la un drept şi faţă de care se produc efectele hotărîrii judecătoreşti. În litigiile de muncă, de regulă, apar ca părţi personale ce au avut, sau au, calitate de parte şi în raportul de muncă precum şi unităţile respective. Aşadar — în principiu — părţile din contractul de muncă devin părţi şi în litigiul de muncă atunci cînd neînţelegerea acestora este în legătură cu raportul juridic ce a existat sau există între ele.

● **Salariatul** poate figura în calitate de reclamant sau pîrît. Competenţa organelor de jurisdicţie a muncii de a soluţiona astfel de litigii nu este condiţionată de calitatea de membru de sindicat a angajatului [5]. În litigiul de muncă nu are nici o relevanţă existenţa sau inexistenţa calităţii de membru al sindicatului.

---

[1]) *Precizăm că litigiul are caracter civil numai în cazul în care fapta lui de cauzatoare de prejudicii constituie infracţiune. În cazul cînd unitatea urmează a-şi recupera după decesul angajatului pagubele suferite din cauza acestuia prin fapte ce nu constituie infracţiune va fi obligată a se adresa organului de jurisdicţie neavînd deschisă calea deciziei de imputare. Vezi decizia de îndrumare a Plenului Trib. Suprem nr. 13/1961 în C.D. 1961 pag. 28.*

[2]) *T.S. s. civ. dec. nr. 1790/1971 în R.R.D. nr 9/1972 pag. 168.*

[3]) *T.S. s. civ. dec. nr. 946/1962 în J.N. nr. 3/1963, pag. 125.*

[4]) *T.S. s. civ. dec. nr. 826/1954 în C.D. 1952—1954 vol. I. pag. 261.*

[5]) *T.S. s. civ. dec. nr.356/1967 în R.R.D. nr. 6/1967 pag. 168.*

Scanned with OKEN Scanner

Este de la sine înțeles că pot figura ca părți și foștii angajați ai unității, chiar dacă în momentul declanșării litigiului sînt încadrați la o altă unitate sau au ieșit din cîmpul muncii cu condiția ca litigiul să fie în legătură cu raportul de muncă avut cu unitatea respectivă [1]).

Angajatul minor are deplina capacitate de a figura ca parte într-un litigiu de muncă, deoarece este subiect al raportului juridic de muncă. În astfel de litigii se va cita numai minorul personal care poate efectua singur toate actele procedurale [2]). Părinții sau tutorele îl pot asista și-i pot acorda sprijinul necesar.

Moștenitorii angajatului pot figura ca parte în litigiul de muncă în locul decedatului, în măsura în care litigiul se poartă asupra unor drepturi patrimoniale sau obligații transmisibile prin succesiune [3]). Acesta este unicul caz în care unitatea poate figura — și în prezent — ca recalmantă într-un litigiu de muncă, deoarece considerăm încă actuală decizia de îndrumare nr. 13/1961 a instanței noastre supreme.

De asemenea, lucrătorii retribuiți pe bază de cote procentuale sînt asimilați angajaților dacă îndeplinesc condițiile prevăzute în art. 1 din H.C.M. nr. 802/1965 și deci litigiile dintre aceștia și unitate sînt considerate litigii de muncă.

În astfel de cazuri organul de jurisdicție a muncii are ca primă obligație să verifice dacă persoanele respective îndeplinesc condițiile legale pentru a fi considerate ca angajați. Numai în această ipoteză cei în cauză pot dovedi legitimarea lor procesuală.

Elevii și studenții care fac practică în producție nu se află cu unitatea în raporturi de muncă și deci eventualele litigii născute în legătură cu prestarea muncii în unități nu sînt considerate litigii de muncă.

Plenul Tribunalului Suprem a statuat că în litigiile de muncă nu pot figura persoane chemate în garanție de către unitate sau de angajat și nu este admisibilă nici cererea de intervenție principală. Prin aceeași decizie de îndrumare (nr. 34 din 30 noembrie 1963) a considerat însă ca admisibilă cererea reconvențională dacă sînt îndeplinite cumulativ următoarele condiții :

---

[1]) *Plen. Trib. Suprem dec. de îndrum. nr. 25/1960 în C.D. 1960 pag. 37*

[2]) *Plen Trib. Suprem. dec. de îndrum. nr. 13/1957 în C.D. 1957 pag. 22*

[3]) *Plen Trib. Suprem dec. de îndrum. nr. 13/1961 în C.D. 1961 pag. 23.*

Scanned with OKEN Scanner

— decurge din același raport juridic de muncă în legătură cu care se poartă litigiul principal ;

— intră în competența aceluiași organ jurisdicțional investit cu soluționarea cererii principale ;

— litigiul nu se poartă asupra unor pretenții de ordin patrimonial, caz în care — așa cum am arătat — unitatea nu poate figura ca reclamantă nici pe calea cererii reconvenționale cu excepția cazului cînd succesorii angajatului decedat sînt chemați în judecată. Ultima condiție se impune față de prevederile imperative ale art 107 Codul Muncii.

● **Alți salariați.** Cererea de intervenție accesorie introdusă de către un alt salariat este admisibilă, potrivit aceleiași decizii de îndrumare, în litigiile privind desfacerea contractului de muncă, atunci cînd intervenient este angajatul care a luat această măsură.

● **Excepții.** De la regula că în litigiul de muncă figurează ca parte persoana care s-a aflat (sau se află) în raporturi juridice cu unitatea este cunoscută o singură excepție. Potrivit deciziei de îndrumare nr. 13/1961 a Plenului Tribunalului Suprem, în cazul cînd unitatea trebuie să-și recupereze prejudiciul provocat de fostul salariat decedat la data constatării pagubei, prin fapte ce nu constituie infracțiune, se va adresa organului de jurisdicție chemînd în judecată pe succesorii acestuia. În asemenea împrejurări moștenitorii autorului prejudiciului devin părți în litigiul de muncă.

● **Unitatea** figurează ca parte în litigiu de muncă numai în calitate de pîrîtă. Unitatea este reprezentată prin conducătorul ei sau prin alt împuternicit al acestuia.

Potrivit art. 38 din Legea nr. 11/1971 pot figura ca părți în litigiile de muncă nu numai centralele și întreprinderile care au personalitate juridică, ci și celelalte unități componente ale unei centrale în temeiul împuternicirii pe care o primește de la organizația căreia îi este subordonată. Astfel, fabricile, uzinele, grupurile de șantiere etc. și alte unități componente ale centralei vor fi părți în litigiile de muncă. Urmare acestei reglementări, deciziile instanței noastre supreme care au statuat că numai unitățile cu personalitate juridică pot avea raporturi procesuale, trebuie reconsiderată. Cînd drept urmare a unui proces de reorganizare, apare o nouă unitate, care este succesoarea alteia, aceasta din urmă va figura ca parte în litigiile de muncă născute între angajați și fosta organizație al cărei activ și pasiv l-a preluat în condițiile legii.

În ce privește poziția unităților în litigiile de muncă, față de prevederea expresă a art. 107 (1) și 107 (4) din Codul Muncii, care consacră decizia de imputare drept singura modalitate de recuperare,

Scanned with OKEN Scanner

de către unități, a oricăror pagube (despăgubiri, sume nedatorate, bunuri necuvenite etc.) este de observat că organizațiile nu pot figura ca reclamante cînd obiectul acțiunii constă în obținerea unor daune sau a unor restituiri în afară de cazurile cînd angajatul autor al pagubei a decedat și recuperarea urmează a se face de la succesorii acestuia. Altfel spus, nu pot exista litigii de muncă în care unitatea poate avea pretenții patrimoniale față de persoanele încadrate în muncă.

● **Excepții.** De la regula că parte în litigiul de muncă nu poate fi decît unitatea cu care angajatul s-a aflat (sau se află) în raporturi de muncă, în actuala legislație sînt cunoscute două excepții și anume :

— în cazul în care, potrivit art. 107 (1) din Codul Muncii decizia de imputare se emite de către organul ierarhic superior, acesta — și nu unitatea — va figura ca parte în litigiul de muncă declanșat prin contestația introdusă de conducătorul unității prejudiciate (singur sau împreună cu alte persoane) ;

— în cazul cînd desfacerea contractului de muncă s-a dispus, în cadrul competenței legale, de către organul ierarhic superior, acesta — și nu unitatea — va figura ca parte în litigiul promovat de către fostul angajat.

● Procurorul poate figura ca parte, **în înțeles procesual,** în litigiile de muncă potrivit art. 45 alin. 1 din Codul de procedură civilă și conform art. 43 alin. 2 din Legea nr. 59/1968.

Procurorul, acționînd în temeiul art. 45 al. 1 din codul de procedură civilă, este **parte alăturată** în litigiile de muncă ce se soluționează la judecătorie sau tribunal.

Procurorul figurează ca **parte principală** în situația prevăzută de art. 43 al. 2, din Legea nr. 59/1968, avînd dreptul de a sesiza judecătoria dacă apreciază că hotărîrea comisiei de judecată, dată în urma reexaminării, este netemeinică sau nelegală. În asemenea cazuri, procurorul poate acționa fie din oficiu, fie la cererea părții interesate. Procurorul mai poate figura tot ca **parte principală** în litigiul de muncă în cazul în care introduce recurs la tribunal împotriva hotărîrii dată de judecătorie.

● Comitetul sindicatului poate acționa ca parte (în înțeles procesual) în cazurile în care potrivit art. 43 alin. 1 din Legea nr. 59/1968, a sesizat comisia de judecată cu reexaminarea litigiilor de muncă al căror obiect are o valoare ce nu depășește 1000 lei.

Literatură juridică a considerat că, în cazul în care comitetul sindicatului declanșează această cale de atac, devine parte în litigiu. Anumiți autori au adus acestei opinii unele nuanțări, conferind co-

Scanned with OKEN Scanner

mitetului sindicatului calitatea de parte în litigiu **sub aspect procesual** deoarece nu este propriu zis subiect al raportului litigios iar efectele materiale ale noii hotărîri nu se întind şi asupra sa. Calitatea de parte (în înţeles procesual) este cerută cu necesitate şi de rolul şi funcţiile pe care le are comitetul sindicatului în cadrul unei unităţi socialiste. El este obligat a-şi susţine şi dovedi cererea de reexaminare în faţa organului de jurisdicţie fapt care impune citare sa la termenul de judecată. În toate aceste cazuri poziţia comitetului sindicatului este similară celeia deţinută de organul de procuratură în unele procese civile, în care poate promova căi de atac fără însă ca hotărîrile atacate să producă efecte în favoarea sau defavoarea sa.

1.3. PRINCIPIILE JURISDICŢIEI MUNCII. Activitatea organelor de jurisdicţie a muncii este întemeiată pe două idei fundamentale: democratismul socialist şi umanismul real şi profund. Din aceste două elemente fundamentale care reprezintă înseşi coordonatele activităţii jurisdicţionale în domeniul muncii, se desprind o serie de principii şi anume: legalitatea socialistă, accesibilitatea organelor de jurisdicţie a muncii, publicitarea şi contradictorialitatea dezbaterilor, promptitudinea soluţionării litigiilor, rolul activ al organelor jurisdicţionale şi participarea organizaţiilor sindicale.

1.4. ORGANELE DE JURISDICŢIE A MUNCII. CLASIFICARE În legislaţia actuală, competenţa de a soluţiona litigiile de muncă este conferită mai multor categorii de organe de natură diferită. Într-adevăr, comisia de judecată este un organ obştesc de jurisdicţie; organele colegiale sau unipersonale din unitate ori ale unităţii ierarhic superioare, sînt organe administrative iar instanţele judecătoreşti (judecătorie şi tribunale) sînt organe specific jurisdicţionale.

În afara, acestor organe cărora li s-a conferit în mod expres prin diferite texte din legislaţia muncii, atribuţii cu caracter jurisdicţional, este de arătat că anumite acte normative specifice altor domenii de activitate, cum sînt Legile nr. 5/1970 şi nr. 15/1972, acordă în anumite cazuri dreptul de a soluţiona plîngerile împotriva sancţiunilor disciplinare şi altor organe specializate ale administraţiei de stat.

2. COMISIA DE JUDECATĂ

2.1. ORGANIZAREA. COMPETENŢA. PROCEDURĂ. HOTĂRÎRI. Comisiile de judecată sînt organe obşteşti de influenţare şi jurisdicţie înfiinţate prin Legea nr. 59/1968 cu modificările ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

În calitate de organe de jurisdicție a muncii, comisiile de judecată se constituie și funcționează :

— în întreprinderi, organizații economice, instituții și celelalte organizații socialiste de stat, în organizațiile cooperatiste și celelalte organizații obștești cu cel puțin 100 angajați sau membri, pe lîngă organele de conducere ale acestora ;

— pe lîngă comitetele executive ale consiliilor populare. În întreprinderi sau alte untiăți componente ale centralelor, comisiile de judecată se constituie pe lîngă comitetul oamenilor muncii (art. 2 lit. a. din Legea nr. 58/1968 coroborat cu art. 43 din Legea nr. 11/1971). La centrale, sau alte unități cu statut de centrală, (combinate, grupuri etc.) constituirea are loc pe lîngă consiliul oamenilor muncii. O mențiune specială trebuie făcută cu privire la unitățile componente fără personalitate juridică ale centralelor în cadrul cărora constituirea comisiilor de judecată este obligatorie.

În organizațiile socialiste cu un număr mai mare de angajați sau membri, organele colective de conducere pot stabili ca în caz de nevoie să funcționeze mai multe comisii de judecată (art. 3 al. 2 din Legea nr. 59/1968), dar numai pentru subunități sau compartimente care au cel puțin 100 de persoane.

● Conducerile organizațiilor socialiste sînt obligate să creeze comisiilor de judecată condițiile necesare pentru desfășurarea activității lor.

Potrivit art. 8 din Legea nr. 59/1968, conducerea unității este obligată a desemna un secretar dintre angajații care au studii juridice (nefiind recomandabil a se încredința această funcție unui jurisconsult, deoarece s-ar ajunge indirect la influențarea membrilor comisiei). În lipsa unor angajați cu studii juridice, se va desemna o persoană cu pregătire și experiență corespunzătoare care va îndeplini lucrările cu caracter tehnic ale comisiei (întocmirea dosarelor, emiterea citațiilor, ținerea evidențelor, comunicarea hotărîrilor etc.). Secretarul tehnic participă la dezbateri pentru a nota susținerile părților, dar nu poate redacta hotărîrile, deoarece atît dispozitivul cît și considerentele acestora aparțin comisiei de judecată, constituind rodul voinței și gîndirii colective.

● **Alcătuire.** Membrii comisiei de judecată se aleg de către angajații sau membrii organizațiilor socialiste în adunările generale. Comisiile se aleg pe termen de doi ani. Termenul fiind imperativ nu poate fi dilatat sau restrîns. Alegerea membrilor comisiilor

Scanned with OKEN Scanner

din cadrul organizațiilor socialiste se face, în baza propunerilor care se afișează cu cel mult 10 zile înainte la sediul unității, de către adunarea generală a oamenilor muncii sau de către adunarea reprezentanților acestora. Considerăm că alegerea comisiilor noi, (cînd a avut loc o reorganizare a unității sau cînd necesitățile impun) poate avea loc oricînd. Ne referim la cazurile cînd comisiile se descompletează prin plecarea unor angajați din cadrul unității respective.

Revocarea membrilor care nu justifică încrederea acordată se face tot prin hotărîrea adunării generale.

Persoanele ce urmează a fi alese ca membrii în comisiile de judecată trebuie să fie majore, să posede pregătire corespunzătoare, să aibă o reputație neștirbită, să fie membri sau angajați ai organizației respective și să nu facă parte din conducere. Lipsa de precizie și termenii generali folosiți de lege cu privire la aceasta din urmă condiție negativă a dat naștere unei mari diversități de opinii. Împreună cu unii autori [1]) și, spre deosebire de alții [2]), considerăm că persoanele în cauză nu trebuie să facă parte din organele de conducere colectivă a unității respective, din comitetul sindicatului sau din comisia de revizie.

Comisia de judecată, ca organ de jurisdicție a muncii, se alcătuiește potrivit art. 7 din Legea nr. 59/1968. În această calitate, comisia de judecată soluționează pricinile în complet de cinci membri, întregindu-se cu un membru delegat de conducerea unității și unul de către comitetul sindicatului.

În tăcerea legii, literatura de specialitate a adus următoarele precizări cu privire la delegarea membrilor în comisia de judecată :

— delegarea poate avea loc pentru orice interval de timp (mai mare sau mai mic decît perioada de doi ani pentru care este aleasă comisia de judecată) dar nu se poate desemna un delegat pentru o anumită cauză, căci într-un asemenea caz s-ar influența în mod indirect soluția ;

— revocarea se face în aceleași condiții și de către aceleași organe care au dispus delegarea ;

---

[1]) *Dr. Șerban Beligrădeanu : op. cit. pag. 82—83 ; L. Stîngu și Mariana Uliescu : „Probleme privind organizarea și funcționarea comisiilor de judecată în cooperativele agricole de producție", în S.C.J. nr. 4/1969 pag. 667.*

[2]) *Colectiv : op. cit. pag. 81 și M. Moldoveanu : „Comisiile de judecată din organizațiile socialiste". Ed. Politică Buc. 1969 pag. 7.*

Scanned with OKEN Scanner

— desemnarea delegatului se face de organul de conducere colectivă pe lîngă care este constituită și nu de către organul unipersonal de conducere (director, conducător).

Într-adevăr, în opinia pe care o împărtășim, desemnarea unui membru în comisie, făcîndu-se pe o perioadă de timp și nu pentru fiecare cauză în parte, nu constituie o atribuție curentă cu caracter executiv a organului unipersonal, ci o operațiune similară și oarecum simetrică celeia făcută de adunarea generală a angajaților sau membrilor, cînd aleg comisia de judecată. Considerăm greu de admis, ca unii membri ai comisiei să fie exponenții unei voințe colective, iar alții simpli delegați ai unui organ unipersonal, dat fiind că poziția tuturor, în cadrul organului de jurisdicție a muncii este perfect egală ;

— în cazul în care comisia are de soluționat litigii privind pe angajații cu funcții de conducere ai unității, desemnarea delegatului se va face de către conducerea organului ierarhic superior ;

— desemnarea membrilor de către unitate și de către organul sindical va avea loc numai cînd judecă litigii de muncă între angajați și o unitate socialistă de stat ;

— în lipsa comitetului sindical din cadrul unei organizații socialiste, desemnarea membrului în comisia de judecată se va face de comitetul sindicatului din care fac parte angajații respectivi.

Compunerea comisiei de judecată în altfel decît cel prevăzut de lege constituie o nulitate care nu poate fi înlăturată în nici un mod [1]).

● **Competență.** Art. 137 (2) din Codul Muncii, reiterează într-o altă formulare, dispozițiile art. 13 din Legea nr. 59/1968 și aduce în plus o importantă precizare care dă posibilitatea de a afirma că acest organ de jurisdicție are o competență generală în dreptul muncii.

Potrivit normei citate, comisiile de judecată, din unități, judecă litigiile de muncă al căror obiect nu depășește o valoare de cel mult 5000 lei, sau este neevaluabil în bani [2]), care se referă la :

— încheierea și executarea contractului de muncă (lit. a.) ;

— pretenții referitoare la drepturi în legătură cu desfacerea contractului sau reintegrarea în muncă, în cazul cînd nu se contestă temeinicia și legalitatea acestor măsuri (lit. b) ;

---

[1]) *Plen Tribunal Suprem decizia de îndrumare nr. 10/1970 în CD 1970 pag. 35—37.*

[2]) *Sînt considerate litigii de muncă neevaluabile în bani cele referitoare la o pretenție care, dacă ar fi admisă, nu are consecințe de ordin patrimonial. (Decizia nr. 239/1968 a Tribunalului Suprem secția civilă în C.D. 1968 pag. 184—185).*

Scanned with OKEN Scanner

— orice alte litigii de muncă ce nu sînt date printr-o dispoziție expresă a Codului Muncii sau din altă lege, în competența instanțelor judecătorești ori a altor organe (lit. c) ;

Potrivit art. 26 din Legea nr. 59/1968, comisia are competența de a judeca pricina, dacă fapta a fost săvîrșită, ori litigiul s-a ivit în timpul cît autorul a fost angajat sau membru al organizației, fiind indiferent faptul că la data sesizării comisiei, ori a soluționării cauzei nu mai are această calitate. Prin consecință, sînt de competența comisiei litigiile privind răspunderea materială a angajatului decedat [1]), ori cele în care succesorii acestuia cer unității unele drepturi patrimoniale ce se cuveneau decedatului. Litigiile ce au drept obiect plata ajutorului de deces (art. 18—20 din Hotărîrea nr. 880/1965) nu sînt de competența comisiilor de judecată, ci a instanțelor civile, deoarece acest ajutor este cuvenit membrilor de familie sau persoanelor care au suportat cheltuielile de înmormîntare.

În cazul cînd prin fapta comună a angajatului și a altor persoane din afara unității se produc prejudicii acesteia din urmă, competența comisiei este limitată numai în ce privește răspunderea materială a angajaților, celelalte persoane urmînd a se judeca după dreptul comun (art. 25 coroborat cu art. 13 din Legea comisiilor de judecată).

Litigiile în legătură cu încheierea și executarea contractului de muncă dacă îndeplinesc cerința legală de a fi neevaluabile în bani sau valoarea lor nu depășește 5000 lei. Criteriul general fixat de Legea nr. 59/1968 pentru determinarea competenței îl constituie plafonul valoric, stabilindu-se, prin art. 13, că numai litigiile de muncă cu o valoare de cel mult 5000 lei intră în competența comisiei de judecată, la care se adaugă — așa cum s-a arătat mai sus — și cele neevaluabile în bani.

Cu privire la plafonul valoric de 5000 lei sînt de făcut următoarele precizări :

— dacă faptul cauzator de prejudiciu este unic, iar paguba depășește 5000 lei, litigiul nu se judecă de către comisia de judecată ci de instanță, chiar dacă întinderea răspunderii (cota parte) pentru unul sau toți angajații este sub această valoare [2]) ;

— dacă sumele imputate sînt urmarea mai multor fapte distincte, fără legătură între ele, competența se va determina în raport de fiecare faptă în parte ;

---

[1]) *Plen Tribunal Suprem, decizia de îndrumare nr. 13/1961 în C.D. 1961 pag. 17.*

[2]) *Pentru indentitate de rațiune cu cele decise de suprema instanță sub imperiul vechiului Cod al Muncii. Vezi Plen Trib. Suprem dec. de îndrum nr. 11/1961, în C.D. 1961, pag. 17—21.*

Scanned with OKEN Scanner

— la stabilirea competenței se ia în considerare numai valoarea creanței nu și accesoriile (art. 17 c, proc. civ.) ;

În situația în care cuantumul pretențiilor nu poate fi evaluat anticipat, considerăm că litigiul de muncă este de competența comisiei, dată fiind competența sa generală în dreptul muncii, cu precizarea că, în cazul în care în cursul dezbaterilor se concretizează sau se precizează valoarea litigiului, comisia are obligația a-și declina competența în favoarea judecătoriei.

În categoria litigiilor neevaluabile în bani intră, cu titlu de exemplu, litigiile prin care se solicită eliberarea carnetului de muncă, restituirea actelor originale care au servit la înregistrările din acest carnet, constatarea caracterului contractului de muncă (pe durată nedeterminată sau determinată) etc.

Împărtășim opinia potrivit căreia acțiunea în constatare este compatibilă cu principiile jurisdicției muncii[1]) și, prin consecință, toate litigiile avînd drept obiect constatarea unei anumite situații de fapt, nefiind evaluabile în bani, sînt de competența comisiilor de judecată, cu condiția îndeplinirii cerințelor art. 111 din Codul de procedură civilă. De pildă, constatarea nelegalității contractului de muncă, a unui transfer făcut cu încălcarea cerințelor art. 11 din Legea nr. 1/1970, a unei detașări etc.

Selecționăm din practica judiciară și din literatura de specialitate, cu titlu de exemplu, unele litigii mai semnificative, privind încheierea și executarea unui contract de muncă. Astfel sînt cele referitoare la :

— termenul de încercare ;

— eventuala nulitate a contractului de muncă ;

— remunerarea muncii sau pentru drepturi bănești certe (de ex. : salariu, sporuri și îndemnizații, oare suplimentare, drepturi de deplasare, ajutoare materiale în cadrul asigurărilor sociale, compensația pentru concediul nefolosit, alocația de stat pentru copii, plata premiilor aprobate, cu precizarea că de jurisdicție obștească sau instanțele judecătorești nu poate obliga unitatea la plata unui premiu care necesită aprecierea organelor administrative) ;

— neacordarea programului de muncă redus ;

— neacordarea echipamentului de protecție sau de lucru ;

— plata despăgubirilor pentru accidente de muncă, dacă fapta nu constituie infracțiune[2]) ;

---

[1]) *S. Beligrădeanu : op. cit. p. 131 în notă.*
[2]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 365/1965 în C.D. 1965 p. 217—218.*

Scanned with OKEN Scanner

— acordarea efectivă a concediului de odihnă [1] ;

— încuviinţarea măsurilor de asigurare prevăzute în art. 33 din Legea nr. 22/1969 ;

— pretenţiile băneşti ale angajatului suspendat din funcţie şi constatat nevinovat [2]

— contestaţiile împotriva deciziilor de imputare emise în temeiul art. 1 lit. a. din H.C.M. nr. 513/1959 de către conducătorii organizaţiilor socialiste păgubite (dacă valoarea litigiului nu depăşeşte 5000 lei).

Litigiile privind pretenţii referitoare la drepturi în legătură cu desfacerea contractului de muncă sau reîncadrarea în muncă, sînt de competenţa comisiei de judecată sub rezerva îndeplinirii în mod cumulativ a două condiţii negative :

— să fie neevaluabile în bani ori să nu depăşească valoarea de 5000 lei ;

— să nu se conteste legalitatea şi temeinicia însăşi a acestor măsuri.

Pentru delimitarea litigiilor care intră în această categorie este necesar să se analizeze esenţa şi finalitatea cererii angajatului [3]. În cazul cînd scopul ultim al plîngerii este reintegrarea în postul deţinut anterior, litigiul nu este de competenţa comisiei de judecată, ci a judecătoriei, sau a organului administrativ, în raport de funcţia avută anterior de contestator.

Fac parte din această categorie — cu titlu de exemplu — următoarele litigii prin care se solicită :

— indemnizaţia pe 15 zile lucrătoare, în cazul neacordării preavizului potrivit art. 131 (2) din Codul Muncii ;

— drepturile de transfer ;

— despăgubiri în legătură cu înaintarea cu întîrziezre sau în mod incomplet a dosarului de pensie ;

— nepredarea carnetului de muncă la încetarea raporturilor [4] ;

— modificarea contractului de muncă dacă nu se solicită şi reîncadrarea [5].

— litigiile prin care angajatul contestă felul transferului, dar nu solicită reîncadrarea ;

---

[1] *Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 7/1968 în C.D. 1968 pag. 19—20.*

[2] *Decizia de îndrumare nr. 6/1964 în C.D. 1964 pag. 20—22.*

[3] *Tribunalul Suprem, secţia civ. dec. nr. 1709/1971 în R.R.D. nr. 9/1972 pag. 167.*

[4] *Încheierea din 20 ianuarie 1968 a Judecătoriei Strehaia în R.R.D. nr. 2/1970, pag. 126—127.*

[5] *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 1288/1966, în C.D. 1966 pag. 230—231.*

Scanned with OKEN Scanner

— litigiile privind încetarea contractului de muncă pe motiv de nulitate, cînd nu se solicită și reintegrarea.

Orice ale litigii de muncă ce nu sînt date printr-o dispoziție expresă a Codului Muncii sau a altei legi în competența instanțelor judecătorești ori a altor organe. Prevederea din art. 173 lit. c. din Codul Muncii consacră — așa cum am arătat — competența generală a comisiei de judecată în materia litigiilor de muncă — statuîndu-se că exced atribuțiile acesteia numai litigiile care prin dispoziții legale exprese sînt date în competența altor organe de jurisdicție. Prevederea din art. 173 lit. c. Codul Muncii reiterează în alți termeni dispoziția cuprinsă în art. 14 lit. b. din Legea nr. 59/1968. Fac parte, cu titlu de exemplu, din această categorie a litigiilor, ce nu se soluționează de către comisia de judecată ;

— plîngerile reglementate în art. 4 din Decretul nr. 90/1960 cu privire la carnetul de muncă ;

— contestațiile împotriva deciziilor de imputare emise de organele prevăzute în art 1 lit. b-d din H.C.M. nr. 513/1959.

— plîngerile — contestațiile — prevăzute în art. 18 din Legea nr. 1/1970 împotriva sancțiunilor disciplinare ;

— plîngerile — contestațiile — reglementate de art. 218 din Statutul Corpului Didactic, împotriva sancțiunilor disciplinare ;

Așa cum a statuat Plenul Tribunalului Suprem în decizia de îndrumare nr. 10/1970, depășirea competenței constituie o cauză de nulitate a hotărîrii comisiei de judecată.

● **Sesizarea. Condiții de formă.** Prevederile articolelor 29—32 incl. și art. 36 din Legea nr. 59/1968 se completează în mod corespunzător cu dispozițiile procedurale din Codul Muncii și din codul de procedură civilă.

Comisia de judecată nu se poate sesiza din oficiu — ea nu se poate autoinvesti.

Sesizarea comisiei poate fi făcută de :

— conducerea unității — potrivit art. 35 din Decretul nr. 31/1954 și art. 56 și 64 din Legea nr. 11/1971, — directorul sau conducătorul cu delegații acestora, (înțelegîndu-se prin unitate și cele prevăzute de art. 38 din Legea nr. 11/1971) ;

— salariații organizațiilor socialiste. Capacitatea procesuală a acestora se naște odată cu capacitatea lor de a încheia un contract de muncă, și prin consecință și salariații minori pot sesiza comisia de judecată.

Comisia de judecată va putea fi sesizată fie în scris, fie oral. În lipsa unor prevederi ale Legii nr. 59/1968, referitoare la modul de

Scanned with OKEN Scanner

sesizare al comisiei se vor aplica în mod corespunzător regulile procesului civil, avîndu-se însă în vedere caracterul obștesc al acestui organ de jurisdicție. Potrivit art. 82 c. proc. civ. este admisă sesizarea orală dacă persoana domicilează în mediul rural. În cazul unei sesizări orale, președintele comisiei, înlocuitorul său, ori secretarul tehnic vor întocmi un proces verbal.

Cererea scrisă trebuie să cuprindă (conform art. 112 proc. civ.) arătarea instanței, numele și domiciliul părților, obiectul cererii și semnătura. Potrivit art. 133 c. proc. civ. (aplicabil în materia de față) lipsa semnăturii nu duce la nulitate deoarece neregularitatea poate fi îndreptată în tot cursul litigiului. La cerere se vor atașa copii pentru fiecare pîrît. Cererile se pot depune la președintele sau secretarul comisiei ori la registratura organizației socialiste. Potrivit art. 104 cod. proc. civ. ele pot fi expediate și prin poștă sau prin mandatar.

După primirea sesizării, președintele comisiei va fixa termenul pentru soluționarea litigiului (care nu va depăși 30 de zile de la sesizare — potrivit art. 31 al. final din Lege), va dispune chemarea părților și — dacă e cazul — și a martorilor.

● **Termenul de sesizare.** Art. 30 alin. 3 din Lege face trimitere la normele cuprinse în Codul Muncii și în alte normative. Codul Muncii în art. 176 dispune că termenul de sesizare este de 30 de zile de la data comunicării, în cazul cînd legea prevede necesitatea unei comunicări, iar în celelalte cazuri, de la data cînd cel interesat a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea care a determinat litigiul. În prima ipoteză dovada comunicării trebuie făcută de unitate. În celelalte situații la care se referă legea cel interesat are obligația de a dovedi — prin orice probe admise de lege — data cînd a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea care a generat litigiul.

Sesizarea se va face înăuntrul unui termen de 3 ani de la producera pagubei pentru orice pretenții bănești ale persoanelor încadrate în muncă față de unitate[1]). Codul Muncii înglobează în noțiunea de pretenții bănești atît prejudiciile suferite de angajat, cît și drepturile ce nu i-au fost acordate. În aceste cazuri, termenul începe să curgă de la data producerii pagubelor sau de la data cînd drepturile trebuiau să-i fie acordate. Este de observat că momentul care reprezintă începutul perioadei de 3 ani nu este cel în care a avut loc săvîrșirea faptei păgubitoare, ci data producerii prejudiciului. Considerăm că au aplicabilitate în continuare îndrumările date de Plenul Tribunalului Suprem sub imperiul art. 118

---

[1] *Este de precizat însă că pretențiile bănești anterioare datei de 1 martie 1973 nu pot fi solicitate decît pe un an în urmă potrivit art. 118 din vechiul Cod al Muncii, deoarece sumele mai vechi se găseau prescrise la data aplicării noului Cod.*

Scanned with OKEN Scanner

din vechiul Cod al Muncii prin Decizia de îndrumare nr. 17/1967 [1]) în sensul că nu este relevant izvorul direct al acestor pretenţii, fiind suficient ca ele să fie legate de raportul juridic de muncă.

Enumerăm cu titlu exemplificativ unele soluţii date de instanţe cu privire la termenul sesizării :

— termenul curge de la data la care a început să se plătească alt salariu decît cel legal, bineînţeles dacă nu a avut loc o modificare a contractului de muncă [2]) ;

— angajatul poate introduce acţiune chiar şi după expirarea termenului, precizînd salariul legal, însă nu va putea obţine obligarea unităţii la plată decît pentru o perioadă de trei ani anteriori cererii [3]) ; În cazul de faţă pretenţiile angajatului avînd caracter periodic termenul se socoteşte de la zi la zi pentru fiecare sumă. Dreptul la acţiune într-o asemenea situaţie se stinge separat pentru fiecare drept succesiv.

Ambele termene prevăzute de art. 176 din Cod sînt de prescripţie şi prin consecinţă susceptibile de suspendare şi întrerupere (Decretul nr. 167/1958, modificat), precum şi de repunere în termen (art. 177 (1) din Codul Muncii).

Termenul de 30 zile se calculează pe zile libere, neintrînd în calcul ziua în care încep şi ziua în care sfîrşesc.

— Termenul de trei ani sfîrşeşte în ziua anului corespunzătoare zilei de plecare (art. 101 c. proc. civ.).

● **Procedura.** Prevederile Legii nr. 59/1968 se completează cu normele procesuale civile şi prin consecinţă principiile care domină procedura civilă îşi găsesc deplină aplicare. Astfel, principiile eligibilităţii, egalităţii părţilor, aflării adevărului, dreptul de apărare, rolului activ al instanţei, colegialitatea, contradictorialităţii, nemijlocirii, icontinuităţii şi disponibilităţii, deşi nespecificate în lege, se vor aplica întru totul, alături de publicitatea şi oralitatea dezbaterilor care sînt prevăzute în art. 32, 36 şi 40.

Considerăm că părţile nu pot fi asistate sau reprezentate de avocaţi ori jurisconsulţi. În schimb, drepturile şi interesele persoanelor încadrate în muncă pot fi apărate de sindicat. Împărtăşim opinia că incompatibilitatea, abţinerea şi recuzarea membrilor sînt

---

[1]) *Vezi C.D. 1967 pag. 38—41.*

[2]) *Plen Tribunal Suprem, decizia de îndrumare nr. 4/1966 în C.D. 1966 pag. 20—22*

[3]) *Trib. Supr. col. s. civ. dec. nr. 620/1954 în C.D. 1952—1954 vol. I. pag. 276.*

[4]) *În acest sens : Dr. Sanda Ghimpu : Dreptul muncii vol. I. 1972 pag. 295 şi T.S. s. civ. dec. nr. 1241/1965 în C.D. 1965 pag. 165—167. În sens contrar : Dr. Şerban Beligrădeanu : op. cit. pag. 192 în notă.*

Scanned with OKEN Scanner

admisibile şi în această materie. Credem însă că strămutarea pricinilor nu este admisibilă în această materie, deoarece unul din principiile de bază ale jurisdicţiei muncii este apropierea judecăţii de impricinat.

Pentru termenul hotărît se va dispune citarea părţilor. Lipsa citări părţilor la comisie constituie cauză de nulitate a hotărîrii [1])

Şedinţele comisiei sînt publice.

Preşedintele expune cuprinsul cererii, se ascultă părţile şi martorii, şi se administrează orice dovezi considerate necesare. Declaraţiile martorilor se consemnează în scris şi vor fi semnate de ei şi de preşedintele comisiei. Părţile pot pune întrebări martorilor. S-a decis că martorii nu pot fi aduşi în faţa comisiei prin mandat de aducere, dar pot fi amendaţi, în caz de neprezentare.

Sînt admise expertizele tehnice sau contabile.

La cererea comisiei, unităţile sînt datoare să pună la dispoziţie actele şi informaţiile necesare în afara documentaţiei care trebuie depusă la dosarul cauzei conform art. 178 din Codul Muncii pentru a face dovada temeiniciei şi legalităţii dispoziţiei sau măsurii ce au luat-o şi care face obiectul pricinii. Instanţa noastră supremă a decis că suspendarea judecării pricinii este inadmisibilă în general potrivit dispoziţiilor art. 242 c. proc. civ.

Şi asupra litigiilor de muncă aflate în faţa comisiei de judecată operează perimarea, potrivit dreptului comun în materie [3]).

Asa cum am arătat, în litigiile de muncă se pot face cereri de intervenţie accesorie, caz în care comisia de judecată va administra şi probele ce le va considera necesare faţă de intervenienţi, cărora le va da cuvîntul înainte de a închide dezbaterile. Sînt de asemenea, admisibile şi cererile reconvenţionale, cu menţiunea expresă că unitatea nu poate fi reclamantă în cauze privind despăgubiri (cu excepţia menţionată).

În caz de amînare se întocmeşte un proces verbal în care se menţionează motivele ce au determinat acordarea unui alt termen.

După epuizarea tuturor probatoriilor, se dă cuvîntul părţilor şi — cînd se consideră necesar — şi altor persoane care asistă la dezbateri [4]) (art. 36 alin. 4 din Legea nr. 59/1968) după care preşedintele declară dezbaterile închise.

---

[1]) *Plen. Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 10/1970 în C.D. 1970 pag. 21.*

[2]) *Ibidem.*

[3]) *Trib. Supr. col. s. civ. dec. deciziile nr. 2161/1967 nepublicată şi nr. 961/1955 în C.D. 1952 vol. 2 pag. 147.*

[4]) *Procedeu ce-şi găseşte justificarea în caracterul obştesc al comisiei de judecată.*

Scanned with OKEN Scanner

● **Hotărîrea** comisiei se consemnează într-o minută. Lipsa minutei constituie cauza de nulitate [1]). După încheierea dezbaterilor, comisia de judecată, deliberînd asupra cauzei, se va pronunţa printr-o hotărîre prin care admite total sau parţial cererea ori contestaţia părţii reclamante ori o respinge. Prin aceeaşi hotărîre se va pronunţa — dacă e cazul — şi asupra cererilor reconvenţionale — cînd acestea sînt admisibile — sau de intervenţie accesorie.

Comisia nu poate acorda mai mult decît s-a cerut.

Hotărîrea se ia cu majoritate de voturi şi se pronunţă în şedinţă publică. Membrii completului care au făcut opinie separată vor putea să şi-o motiveze în scris.

Hotărîrea va cuprinde: denumirea organizaţiei socialiste, numele membrilor şi a secretarului comisiei, numele, şi după caz, domiciliul şi sediul părţilor, susţinerile acestora, descrierea în esenţă a litigiului, probele administrate, textele legale aplicate, soluţia şi data pronunţării, indicarea căii de atac şi menţiunea dacă pronunţarea s-a făcut în prezenţa sau absenţa părţilor [2]). În lipsa acestei menţiuni, termenul pentru formularea plîngerii împotriva hotărîrii. curge de la comunicarea acesteia. Această ultimă menţiune nu poate fi înlocuită cu o atestare ulterioară (proces verbal, adeverinţă etc.), făcută de preşedintele comisiei, deoarece în acest mod s-ar completa hotărîrea, care este un act juridicţional, printr-un act de natură administrativă [3]).

Hotărîrea se semnează de toţi membrii comisiei şi de secretar. Nesemnarea acesteia de către toţi membrii comisiei atrage anularea hotărîrii numai dacă această deficienţă nu poate fi înlăturată în alt mod spre exemplu: judecătoria restituie dosarul comisiei spre semnare sau cheamă la sediul său pe membrii comisiei ca să semneze [4]).

Prin consecinţă, ori de cîte ori există posibilitatea de înlăturare a acestei deficienţe, judecătoria sesizată nu va pronunţa desfiinţarea hotărîrii. Lipsa semnăturii secretarului tehnic nu are repercusiuni asupra validităţii hotărîrii.

Hotărîrea se comunică părţilor care au lipsit la pronunţare.

Îndreptarea erorilor materiale din cuprinsul hotărîrii se poate face prin aplicarea dispoziţiilor art. 281 c. proc. civ., la cerere sau chiar din oficiu.

---

[1]) *Plen Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 10/1970.*
[2]) *Plen Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 11/1961.*
[3] *Trib. Supr. col. civ. deciziile nr. 1179/1962 în J.N. nr. 10/1963 pag. 160 şi nr. 1006/1964 nepublicată.*
[4]) *Plen. Trib. Supr. dec. de îndrum. nr. 10/1970.*

Scanned with OKEN Scanner

Caracterele şi efectele hotărîrii. Hotărîrile comisiei date în litigiile de muncă sînt executorii (art. 43 din Lege). Prin consecinţă, considerăm că şi în prezent este aplicabilă Decizia de îndrumare nr. 35/1962 a Plenului Tribunalului Suprem potrivit căreia în cazul anulării deciziei de imputaţie, printr-o hotărîre nedefinitivă, dar executorie a comisiei, se vor sista reţinerile din salarii pînă la definitiva soluţionare a litigiului cu menţiunea că sumele reţinute rămîn consemnate.

Hotărîrile comisiei sînt şi definitive dacă au fost date în litigii al căror obiect are o valoare ce nu depăşeşte 1000 lei (art. 43 din Lege). Partea obligată este datoare să execute hotărîrea, nefiind necesară investirea acesteia cu formula executorie, potrivit art. 45 din Legea nr. 59/1968.

Hotărîrile date de comisie în litigii al căror obiect are o valoare mai mare de 1000 lei sau este neevaluabil în bani, devin definitive dacă nu s-a făcut plîngere în termenul legal.

Hotărîrea are drept efect dezinvestirea comisiei de judecată care în nici o situaţie nu mai poate proceda la o nouă judecare în afară de cazurile de revizuire sau de reexaminare a pricinii.

● **Executarea hotărîrilor.** Hotărîrile comisiei de judecată date în litigiile de muncă sînt executorii. Ele se pun în executare dacă au rămas definitive fără a mai fi necesară îndeplinirea vreunei formalităţi potrivit art. 45 din Legea citată.

În litigiile de muncă ce au avut drept obiect o sumă de bani se va proceda astfel :

— în cazul cînd calitatea de creditor o are o organizaţie socialistă, dispozitivul hotărîrii se va comunica acesteia, din oficiu, prin adresă, de către comisia de judecată, potrivit art. 20 din Decretul nr 221/1960 ;

— în cazul cînd creditor este angajatul, la cererea acestuia, se va elibera o copie a hotărîrii (nu numai dispozitivul) cu menţiunea, după caz, că este executorie sau definitivă.

Potrivit unei opinii unanim împărtăşită este admisibilă contestaţia la executarea hotărîrii comisiei de judecată potrivit art. 400 c. proc. civilă [1]

2.2. **PLÎNGEREA — CALE ORDINARĂ DE ATAC.** Potrivit art. 173 (3) din Codul Muncii, care face trimitere la legea specială (Legea nr. 59/1968), împotriva hotărîrilor nedefinitive ale comisiei de jude-

---

[1]) *Teofil Pop : „Din practica judiciară în materie de poprire" în R.R.D. nr. 11/1969 pag. 120.*

cată, partea nemulţumită poate face plîngere la judecătoria în a cărei rază teritorială funcţionează comisia, în termen de 15 zile;

— de la pronunţarea hotărîrii dacă a fost prezentă la pronunţare;

— de la comunicare, în cazul cînd a lipsit de la pronunţare.

Este actuală precizarea făcută sub imperiul vechiului Cod al Muncii de către instanţa noastră supremă că, termenul curge împotriva părţii nemulţumite, numai dacă aceasta a fost prezentă la pronunţare, nefiind suficientă prezenţa acesteia la judecarea pricinii, indiferent dacă pronunţarea s-a făcut în ziua judecăţii [1]).

Plîngerea poate fi expediată şi prin poştă [2]). Plîngerea se depune la comisia de judecată care o înaintează deîndată judecătoriei împreună cu dosarul. Potrivit celor decise de instanţa supremă, plîngerile contra hotărîrilor comisiilor de judecată nu pot fi anulate pentru motivul că au fost depuse direct la judecătorie. În această situaţie, judecătoria va trimite plîngerile comisiilor de judecată pentru ca acestea să le înregistreze şi să le înainteze împreună cu dosarul. Termenul curge împotriva părţii pînă în momentul cînd a depus cererea fie la judecătorie, fie la comisia de judecată ori pînă în ziua expedierii prin poştă. În cazul în care, după primirea plîngerii în termen, comisia de judecată reţine dosarul şi-l remite cu întîrziere judecătoriei spre soluţionare, nu se poate considera că partea a exercitat calea de atac peste termen, cu alte cuvinte, perioada de timp cît plîngerea este reţinută la comisie nu curge împotriva părţii. Considerăm necesară această precizare dat fiind că în practică se întîlnesc soluţii judecătoreşti — adevărat, puţine la număr — care au decăzut partea din termen, deşi plîngerea a fost făcută în termen la comisie, calculîndu-se şi intervalul de timp cît plîngerea a fost reţinută la organul de jurisdicţie obştească.

Termenul de 15 zile fiind un termen de procedură, se calculează pe zile libere (art. 101 c. proc. civ.), iar dacă în ultima zi nu se lucrează, termenul expiră la sfîrşitul zilei următoare.

Legea nu conţine nici o prevedere referitoare la cuprinsul plîngerii şi drept urmare sîntem de părere că sînt suficiente unele elemente esenţiale precum: numele părţii, hotărîrea atacată şi semnătura. Nu este obligatorie motivarea plîngerii într-un anumit termen ca în dreptul civil şi drept urmare motivele se pot înfăţişa şi la primul termen de judecată.

---

[1]) *Plen Trib. Suprem dec. de îndrumare nr. 11/1961 în C.D. 1961 pag. 37.*

[2]) *Trib. Supr. Col. civ. dec. nr. 1964/1961 nepublicată.*

Scanned with OKEN Scanner

● **Natura juridică a plîngerii.** Plîngerea reprezintă o cale de atac ordinară. De aci o dublă concluzie :

— în cuprinsul acesteia nu se pot formula noi capete de cerere [1]).

— nu se poate înrăutăţi situaţia părţii care a introdus-o, potrivit principiului „non reformatio in prejus" (dacă cealaltă parte nu şi-a exercitat propria sa cale de atac).

Conform art. 41 din Legea nr. 59/1968, judecătoria „cercetează cauza" fapt care ne arată că plîngerea, deşi cale de atac, se deosebeşte de recursul din dreptul comun, fiind o cale de atac cu caracter special devolutiv (potrivit celor decise de Plenul Tribunalului Suprem în Decizia de îndrumare nr. 11/1961 [2]). Drept urmare :

— judecătoria poate, din oficiu sau la cererea părţilor, să dispună administrarea unor probe noi ;

— plîngerea nu se poate soluţiona dacă litigiul nu a fost examinat în prealabil de comisie. În cazul în care judecătorria constată o asemenea împrejurare, îşi va declina competenţa în favoarea comisiei de judecată. S-a decis în mod constant că nu are relevanţă modul în care a judecat comisia (nu a cercetat fondul considerînd cererea prescrisă, şi-a declinat competenţa în mod greşit etc.) fiind suficient ca să existe o soluţie a comisiei [3]). În asemenea împrejurări plîngerea se reţine de judecătorie şi se soluţionează în fond. În cazul în care se stabileşte că litigiul este de competenţa judecătoriei în prima instanţă şi deci în mod eronat comisia a procedat la soluţionarea acestuia, se va desfiinţa hotărîrea comisiei de judecată. Hotărîrea judecătoriei este susceptibilă de recurs [4]).

● **Efecte.** Plîngerea avînd un dublu aspect, fiind caracterizată aşa cum am mai arătat, drept o cale procesuală specială devolutivă, dar şi cale de atac, produce aceleaşi efecte ca şi recursul din dreptul comun :

— suspendă executarea hotărîrilor ;

— investeşte judecătoria ;

— plîngerea unei părţi nu profită celorlalte cu excepţia cazurilor de solidaritate.

2.3. **CĂI DE ATAC EXTRAORDINARE.** Căile de atac prevăzute de art. 43 din Lege au caracter extraordinar, ca şi cele de drept comun aplicabile în materie (revizuirea şi contestaţia în anulare), deoarece obiectul lor îl constituie o hotărîre definitivă.

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 38/1968 în C.D. 1968 pag. 124—127.*

[2]) *vezi C.D. 1961 pag. 17—21.*

[3]) *Idem*

[4]) *Plen Tribunal Suprem decizia de îndrumare nr. 13/1964 în C.D. 1964 pag. 31.*

Scanned with OKEN Scanner

Sesizarea comisiei de către comitetul sindicatului (sau comisia de revizie) **în vederea reexaminării.**

Se poate exercita numai împotriva hotărîrilor rămase definitive ale comisiei de judecată date în litigiile de muncă al căror obiect (evaluabil în bani) nu depăşeşte 1000 lei. Se exercită numai de către comitetul sindicatului (sau comisia de revizie după caz) din oficiu sau la cererea părţior (orală sau scrisă) fără ca ele însile să aibă acces la această cale de atac.

Comitetul sindicatului poate solicita reexaminarea hotărîrii fie în favoarea angajatului fie în folosul unităţii dat fiind că într-o ipoteză contrarie s-ar încălca principiul egalităţii părţilor [1]). Unii autori consideră că, dat fiind rolul sindicatelor, comitetul sindical poate cere reexaminarea numai în folosul angajaţilor. Împărtăşim prima opinie.

S-a considerat, cu drept cuvînt, că sesizarea comisiei de către comitetul sindicatului reprezintă o cale extraordinară de retractare (judecarea ei urmînd a se face tot de către comisia de judecată) şi are caracter devolutiv.

Prin exercitarea acestei căi de atac comitetul sindicatului devine parte în litigiul de muncă (sub aspect procesual, nu material, nefiind afectat de soluţia comisiei). Este necesară citarea sa, la reexaminarea cauzei spre a administra probe şi a pune concluzii.

Sesizarea trebuie să îmbrace forma unei cereri semnată de reprezentantul legal al comitetului sindicatului şi să fie adresată comisiei de judecată solicitîndu-se reexaminarea litigiului. Nu este suficientă decizia sau hotărîrea internă a comitetului sindicatului prin care se ia hotărîrea de a cere reexaminare a litigiului, deoarece un asemenea act de natură internă nu poate fi considerat ca o sesizare adresată comisiei de judecată. Sesizarea în vederea examinării se va depune fie la comisie, fie la registratura unităţii.

Termenul de exercitare a acestei căi de atac este de 30 zile de la pronunţarea hotărîrii. Această prevedere însă a ridicat în practică numeroase dificultăţi din cauza întîrzierii cu care comisia comunică hotărîrea sa unităţii (uneori chiar peste termenul de 30 zile de la hotărîre) fapt care pune în imposibilitate unitatea de a aduce la cunoştinţa sindicatului hotărîrea în cauză, pentru ca acesta să poată formula cererea de reexaminare a litigiului. Pentru a nu anihila o cale de atac, comisia are deci obligaţia a comunica unităţii în timp util hotărîrea luată. Considerăm că o asemenea

---

[1]) *În acest sens: Dr. Şerban Beligrădeanu op. cit. pag. 218 în sens contrar Dr. Sanda Ghimpu: op. cit. pag. 289.*

Scanned with OKEN Scanner

îndatorire o are față de sindicat și membrul din comisie care a fost delegat din partea comitetului sindical.

S-a considerat în mod unanim că pierderea termenului duce la decăderea comitetului sindical din dreptul de a folosi această cale, dar s-a opiniat că este admisibilă — și în cazul de față — repunerea în termen în conformitate cu art. 177 din Codul Muncii.

Comisia va putea, prin încheiere separată, să dispună suspendarea executării. Judecarea se va face cu citarea părților și a comitetului sindicatului.

S-a discutat dacă soluționarea cererii se poate face de aceiași comisie de judecată sau va trebui alcătuit un alt complet care să cuprindă numai membrii ce nu au făcut parte din primul complet (inclusiv cei desemnați de unitate și sindicat). Opiniile au fost împărțite, adoptîndu-se fie o soluție afirmativă, considerîndu-se că nu este necesar ca cererea comitetului sindicatului să cuprindă elemente noi, fie o soluție negativă. Sîntem de părere că nu este necesar a se alcătui o nouă comisie [1]) pentru reexaminarea hotărîrii. Invocăm următoarele considerente teoretice și practice :

— incompatibilitatea nu este aplicabilă în cazul căilor de atac extraordinare ;

— legea nu prevede ca cererea să fie reexaminată de o comisie de judecată într-o altă compunere decît cea care s-a pronunțat în fond ;

— procedeul respectiv ar fi excesiv de greoi și nepractic.

Sesizarea judecătoriei de către procuror. Cale de atac extraordinară de reformare (soluționarea aparține altui organ decît cel care s-a pronunțat) cu caracter devolutiv. Se exercită numai de către procuror, din oficiu sau la cererea verbală sau scrisă a părților din litigiu, inclusiv a comitetului sindicatului care a îmbrăcat calitate de parte (sub aspect procesual) ca urmare a sesizării comisiei de judecată în vederea reexaminării primei hotărîri. Literatura juridică de specialitate nu s-a pronunțat asupra dreptului comitetului sindical de a sesiza procuratura în cazul în care prin hotărîrea comisiei i s-a respins cererea de reexaminare. Nu vedem nici un impediment legal în exercitarea acestei facultăți deoarece comitetul sindical a devenit „parte interesată" așa cum cere art. 43 alin. 2 din Lege și ca organ obștesc are îndatorirea de a asigura promovarea legalității. Mai mult, avînd obligația de a apăra drepturile încălcate ale persoanelor încadrate în muncă (art. 169

---

[1]) Vezi : *Dr. Șerban Beligrădeanu : op. cit. pag. 273.*

Codul Muncii) considerăm că în cazul cînd hotărîrea este nelegală și este în defavoarea angajatului, are îndatorirea de a sesiza procuratura. Oricum, sesizarea procuraturii nu este o altă cale de atac, ci face parte din dreptul general de petiționare, care nu poate fi răpit sindicatului.

Procurorul poate sesiza judecătoria în termen de 60 zile de la pronunțarea hotărîrii dată în urma reexaminării, dacă apreciază că aceasta este netemeinică sau nelegală. Termenul de 60 zile se calculează pe zile libere. Nu se poate însă uza de această cale decît:

— dacă litigiul (evaluabil în bani) este sub 1000 lei;

— dacă prima hotărîre a comisiei a fost reexaminată de același organ de jurisdicție, la cererea sindicatului. Prin formularea sesizării la judecătorie, procurorul devine parte principală în litigiul de muncă respectiv.

Primind sesizarea, judecătoria dispune citarea părților interesate (inclusiv a organului de procuratură), poate administra probe noi, din oficiu sau la cererea părților și va pronunța o hotărîre definitivă (art. 43 fraza finală Legea nr. 59/1968), susceptibilă la rîndul său de a fi atacată pe calea extraordinară a recursului extraordinar, a revizuirii și a contestației în anulare potrivit art. 317 și 318 Cod. proc. civ. modificat prin Decretul nr. 649/1967.

Considerăm că în decursul judecării litigiului, judecătoria poate dispune suspendarea executării.

Revizuirea este o cale de atac extraordinară de retractare deoarece are drept obiect o hotărîre definitivă și se adresează aceluiași organ jurisdicțional a cărui hotărîre se atacă. Revizuirea este admisibilă [1]) și în cazul litigiilor de muncă soluționate de către comisia de judecată, împotriva hotărîrilor sale rămase definitive, fie prin faptul că nu s-a formulat plîngerea de către partea interesată, fie prin efectul legii (în litigii a căror valoare nu depășește 1000 lei). Motivele de revizuire sînt prevăzute în art. 322 c. proc. civ. ale cărui prevederi se vor aplica în mod corespunzător. Considerăm că cel mai frecvent caz de revizuire este descoperirea unor înscrisuri noi. Termenele în care se poate formula cererea de revizuire sînt fixate de art. 324 c. proc. civ.

Revizuirea se poate formula fie de părțile ce au figurat inițial în litigiul de muncă (reclamant, pîrît) și credem că poate fi exercitată și de către comitetul sindical devenit parte în proces ca

---

[1]) *Dr. Sanda Ghimpu: op. cit. pag. 290—291. Dr. Șerban Beligrădeanu: op. cit. pag. 274—275 precum și decizia de îndrumare (cu aplicabilitate și în prezent) a Plenului Tribunalului Suprem nr. 11/1961 în C.D. 1961, pag. 18.*

Scanned with OKEN Scanner

urmare exercitării sesizării comisiei în vederea reexaminării primei sale hotărîri.

Contestația în anulare este caracterizată drept o cale de atac extraordinară de retractare. S-a considerat în mod unanim că exercitarea sa este admisibilă și împotriva hotărîrilor comisiei de judecată.

Prevăzută și reglementată de art. 317 și 318 din Codul de procedură civilă (completat cu un nou aliniat prin decretul nr. 649/1967) contestația în anulare se poate introduce în următoarele cazuri:

— cînd procedura de chemare a părții, pentru ziua cînd s-a judecat pricina nu a fost legal îndeplinită;

— cînd hotărîrea a fost dată cu încălcarea dispozițiilor de ordine publică privitoare la competență;

— cînd dezlegarea este rezultatul unei greșeli materiale;

— cînd s-a omis să se examineze un motiv invocat în cererea de reexaminare.

Termenul în care se poate formula contestația în anulare este prevăzută în art. 319 c. proc. civ.

Considerăm că aceste căi extraordinare de atac pot fi folosite nu numai de către părțile ce au figurat de la început în litigiul de muncă (unitate și angajat) în calitatea lor de reclamant și pîrît, după caz, ci și de către comitetul sindicatului care a devenit parte în litigiu după formularea sesizării în vederea reexaminării.

Cererile respective se vor adresa comisiei de judecată sau se vor depune la registratura unității.

3. INSTANȚELE JUDECĂTOREȘTI

3.1. **JUDECĂTORIA — SESIZAREA. CONDIȚII DE FORMĂ.** Sesizarea judecătoriei în primă instanță are în toate cazurile (inclusiv în cazul contestării deciziilor de imputație sau a angajamentelor de plată prevăzute de art. 107(2) din Codul Muncii ori împotriva aplicării sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului de muncă) caracterul unei acțiuni introductive — a unei cereri de chemare în judecată — fiind indiferentă denumirea conferită de cod sau alte legi speciale (contestație, întîmpinare etc.).

Acțiunea (contestația sau plîngerea) poate fi făcută de orice salariat chiar minor, deoarece capacitatea procesuală a acestuia se naște odată cu capacitatea sa de a încheia un contract de muncă.

Chemarea în judecată se face în scris. Totuși persoanele care au domiciliul în mediul rural pot face chemarea în judecată și verbal (art. 82 c. proc. civ.) cu îndeplinirea condițiilor prevăzute în acest text.

Scanned with OKEN Scanner

Organizațiile socialiste vor formula acțiunea în scris și va fi semnată de reprezentantul lor legal. De regulă, capacitatea procesuală a acestora este condiționată de existența personalității juridice. Pentru puternice argumente de ordin practic, trebuie însă admis ca și unitățile componente ale centralelor sau ale organizațiilor cu statut de centrală, deși nu sînt persoane juridice, au legitimare procesuală chiar dacă nu acționează în nume propriu Într-adevăr, potrivit art. 38 din Legea nr. 11/1971, aceste unități componente au gestiune economică proprie și pot acționa în baza unei împuterniciri a centralei de care aparțin.

— Acțiunea va cuprinde : potrivit art. 112 c. proc. civ. următoarele elemente :

— numele și domiciliul părților ;

— justificarea calității reprezentantului părților dacă ele acționează în acest mod ;

— obiectul și valoarea cererii ;

— arătarea motivelor de fapt și de drept :

— arătarea probelor ;

— semnătura

Dintre aceste elemente, numai lipsa unora, este sancționată cu nulitate expresă, și anume : numele părților, obiectul și semnătura (art. 133 c. proc. civ.), cu mențiunea că lipsa acesteia se poate suplini în tot cursul judecății.

— Cererea se va depune la judecătorie sau poate fi expediată prin poștă.

Termenul de sesizare. Judecătoriile sînt sesizate la termene diferite, în funcție de natura litigiului astfel :

— 30 zile în cazurile cînd obiectul litigiului este evaluabil în bani depășind valoarea de 5000 lei, în cazurile cînd se contestă desfacerea contractului de muncă, precum și în situațiile cînd se solicită reintegrarea în muncă ;

— 3 ani pentru orice pretenții bănești ale persoanelor încadrate în muncă, de la data producerii pagubelor sau de la data cînd drepturile trebuiau acordate cu mențiunea că sumele anterioare datei de 1 martie 1972 sînt prescrise.

Termenele se calculează cu începere de la data comunicării, în cazul cînd legea prevede necesitatea unei comunicări (deci și în cazul sancțiunii disciplinare) iar în celelalte cazuri de la data cînd cel interesat a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea care a determinat litigiul.

Dovada privind momentul luării la cunoștință trebuie făcută de salariat, iar dacă unitatea consideră că cererea este tardivă, trebuie ea să facă dovada comunicării efective a actului în cauză.

Scanned with OKEN Scanner

Termenele de mai sus sînt de prescripţie şi deci susceptibile de a fi intrerupte sau suspendate potrivit Decretului nr. 167/1958.

Termenul fixat pe zile se calculează pe zile libere, iar cel pe ani sfîrşeşte în ziua anului corespunzătoare zilei de plecare (art. 101 c. proc. civ.).

● **Competenţa.** În sistemul Codului Muncii, competenţa teritorială a instanţelor judecătoreşti este determinată de sediul unităţii [1]). Această precizare făcută de Plenul instanţei supreme impune unele observaţii generate de noua organizare şi de actualele structuri ale unităţilor economice determinate de Legea nr. 11/1971. Potrivit Legii nr. 11/1971 şi Decretului nr. 162/1963, centralele, alte unităţi cu statut de centrală precum şi întreprinderile mari şi complexe pot avea subunităţi productive (uzine, fabrici, secţii de producţie, şantiere) situate în alte localităţi decît sediul unităţii principale. La rîndul lor, localităţile respective se pot afla în competenţa teritorială a altei judecătorii decît unitatea principală. Socotim că în asemenea împrejurări este competentă judecătoria în a cărei rază teritorială se află subunitatea în care activează angajatul, şi nu aceea în al cărei teritoriu este situat sediul principal. Socotim că această soluţie se impune atît pentru a satisface unul din principiile jurisdicţiei muncii (acela de a apropia organul de jurisdicţie de salariat) cît şi pentru motivul că existenţa comisiei de judecată din cadrul acestor subunităţi determină competenţa respectivei judecătorii, chiar dacă litigiul nu este susceptibil de a fi soluţionat de către comisie. Într-adevăr, nu se poate concepe ca salariaţii aceleiaşi subunităţi să se poată adresa la două judecătorii diferite după cum litigiul — la începutul său — este sau nu de competenţa comisiei de judecată. Nu este admis ca un salariat dintr-o subunitate să se judece la o judecătorie ca instanţă de prim grad şi la o alta, în cazul cînd litigiul de muncă s-a desfăşurat în faţă iniţială în faţa comisiei de judecată.

● Judecătoria este competentă să judece, **ca instanţă de prim grad,** următoarele litigii de muncă, potrivit art. 174 Codul Muncii şi art. 13 din Legea nr. 59/1968 :

— litigiile în legătură cu încheierea şi executarea contractului de muncă al căror obiect are o valoare mai mare de 5000 lei ;

— contestaţiile împotriva desfacerii contractului de muncă inclusiv desfacerea disciplinară şi litigiile privind reintegrarea în muncă cu excepţia celor formulate de persoane cu funcţie de conducere numite

---

[1]) *Plen Trib. Suprem dec. de îndrum. nr. 23/1961, în C.D. 1961, pag. 29.*

Scanned with OKEN Scanner

de organele ierarhic superioare, precum și de directorii, directorii generali și asimilații acestora din organele centrale ;

— litigiile de muncă ivite între angajați și persoanele fizice la care aceștia prestează munca ;

— litigiile de muncă date în competența judecătoriei printr-o dispoziție expresă, a legii.

Spre deosebire de majoritatea autorilor [1]) suprema instanță a decis [2]) că litigiul dintre posesorul unui ordin de repartiție și unitatea care refuză încadrarea, este de competența instanțelor civile judecîndu-se potrivit prevederilor codului civil. Prin consecință vom include în categoria prezentă și așa numitele litigii precontractuale de muncă.

De asemenea, sînt de competența judecătoriei litigiile dintre angajați și casele de ajutor reciproc, deoarece acestea au personalitate juridică proprie [3]).

— Tot astfel suprema instanță a decis în mod constant [4]) că sînt de competența instanțelor civile acțiunile în regres ale unității, conform art. 1108 pct. 3 c. civ. pentru sumele plătite de aceasta în calitate de comitent în temeiul art. 1000 alin. 3 c. civ., împotriva angajatului pentru pagubele pricinuite de prepusul său, altor persoane fizice și juridice.

● **Litigiile al căror obiect are o valoare mai mare de 5000 lei.** Includem în această categorie, cu titlu de exemplu, toate litigiile privind răspunderea materială a persoanelor încadrate în muncă, cele referitoare la pretențiile bănești ale angajaților împotriva unității care derivă fie din prejudicii suferite fie din drepturi neacordate în legătură cu încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului de muncă etc.

În cazul cînd în cursul procesului, reclamantul micșorează valoarea cererii sub 5000 lei, judecătoria își va declina competența în

---

[1]) Gh. Mohanu : *„Competența comisiilor de judecată din organizațiile socialiste de stat cu privire la litigiile de muncă : în R.R.D. nr. 3/1969, pag. 69—77 și* Șerban Beligrădeanu : *op. cit. pag. 143.*

[2]) *Trib. Supr. sec. civ. dec. nr. 1970/23 oct. 1971 în R.R.D. nr. 9/1972, pag. 168.*

[3]) *În H.C.M. nr. 1050/1960 — abrogat prin Legea nr. 59/1968, se conținea o prevedere expresă în acest sens în art. 13 lit. d.*

[4]) *Plen Trib. Suprem dec. de îndrum. nr. 2/1960, în C.D. 1960, pag. 11—12. Majoritatea autorilor aderă la acest punct de vedere. În ce ne privește considerăm că litigiul este născut în cadrul raporturilor de muncă și prin consecință ar trebui să intre în competența comisiilor de judecată fiind un litigiu de muncă.*

Scanned with OKEN Scanner

favoarea comisiei de judecată fiind aplicabile dispozițiile art. 132 al. 2 pct. 2 c. proc. civ. [1]).

Intră în competența judecătoriei și acțiunile al căror obiect este alcătuit din mai multe capete de cerere avînd fiecare o valoare sub 5000 lei, dar al căror total depășește această sumă.

În cazurile cînd litigiul are drept obiect stabilirea răspunderii materiale a angajaților, se va lua în considerare, pentru determinarea competenței, suma totală a prejudiciului cauzat de o faptă unică, indiferent de cîtimea ce are a răspunde fiecare persoană. Dacă însă prejudiciul rezidă în fapte diferite și nu este generat de o cauză unică se va avea în vedere cuantumul stabilit în sarcina fiecărui angajat [2]).

Judecătoria va judeca și contestațiile în contra unei decizii de imputație în cazul în care unitatea a concentrat mai multe prejudicii distincte, cu o valoare mai mică de 5000 lei fiecare, dar al căror total depășește această sumă [3]).

Într-un singur caz judecătoria poate soluționa litigii de o valoare sub 5000 lei cînd suma solicitată de angajat este urmarea desfacerii contractului său de muncă sau cînd prin acțiune se cere în principal reintegrarea în muncă și în subsidiar plata sumelor cuvenite (art. 13 Legea nr. 59/1968).

— Judecătoria are obligația ca, din oficiu, să verifice valoarea litigiului, și să-l reție pentru soluționare numai în cazul cînd depășește 5000 lei, deoarece competența *rationae materiae* are caracter absolut [4]).

● **Litigiile în care se contestă desfacerea contractului de muncă cu excepția celor referitoare la persoanele cu anumite funcții de conducere precizate în art. 174 lit. b din Cod.** În această categorie includem toate litigiile privind desfacerea contractului de muncă prevăzute de art. 130 și 135 din Codul Muncii și de alte acte normative (inclusiv art. 13 lit. c din Legea nr. 1/1970) fiind indiferent dacă raporturile de muncă au încetat din vina angajatului sau din alte cauze.

---

[1]) *În acest sens:* Savelly Zilberstein: *„Considerații cu privire la competența comisiilor de judecată“ în S.C.J. nr. 3/1964 pag. 421 și* Mircea D. Ionescu și dr. Petru V. Pătrășcanu: *„Cu privire la competența comisiei de judecată și a judecătoriei în materia litigiilor de muncă“ în R.R.D. nr. 10/1969, pag. 84.*

[2]) *Plen Trib. Suprem dec. de îndrum. nr. 11/1961 în C.D. 1961 pag. 17—21.*

[3]) *Cf. Mircea D. Ionescu și Petru Pătrășcanu: op. cit. pag. 88.*

[4]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 602/1953 și dec. nr. 830/1953 în C.D. 1952—1954 vol. I pag. 256 și 292.*

Scanned with OKEN Scanner

Precizăm că în cadrul acestor litigii vor fi puse în discuţie numai motivele şi împrejurările menţionate în ordinul (decizia etc.) de desfacere a contractului de muncă, neputîndu-se invoca de unitate altele ce nu au fost avute în vedere la data luării respectivei măsuri [1]).

Judecătoria va fi competentă a soluţiona şi pretenţiile băneşti ale angajatului (indiferent de valoarea acestora) dacă au fost solicitate de contestator şi ele derivă din măsura supusă controlului jurisdicţional.

● **Litigiile privind reintegrarea în muncă cu excepţia celor referitoare la persoanele cu anumite funcţii de conducere** precizate în art. 174 lit. b din Cod. Includem în această categorie toate litigiile avînd ca obiect reintegrarea în muncă, declanşate prin contestaţiile acelor angajaţi ce nu sînt exceptaţi de norma legală citată, fie că a avut loc o desfacere sau numai o modificare a contractului de muncă. Reintegrarea în muncă nu presupune neapărat încetarea raporturilor juridice de muncă — respectiv desfacerea contractului de muncă — ci ea poate avea loc şi în cazurile de modificare a acestuia. Art. 62 din Codul Muncii cere ca persoana ce urmează a se încadra în muncă să îndeplinească cerinţele specifice muncii ce o va presta iar art. 64 prevede că încadrarea unei persoane se realizează prin încheierea unui contract de muncă în care se va menţiona obligaţia salariatului de a-şi îndeplini **sarcinile ce-i revin**, precizîndu-se totodată dacă persoana urmează să desfăşoare activitatea sa **într-o anumită rază determinată** sau în localităţile unde interesul serviciului o cere. De asemenea, art. 20 lit. d din Cod se referă la sarcinile ce decurg pentru angajat din funcţia sau postul deţinut. Din textele citate rezultă că în toate cazurile de încadrări se vizează o anumită funcţie, un post determinat, o muncă precisă. În cazurile în care unitatea modifică unilateral contractul de muncă **încadrînd** angajatul cu funcţie de execuţie în alt post, sau într-o altă funcţie, cu încălcarea prevederilor legale, acesta are deschisă calea contestaţiei la judecătorie pentru a fi reîncadrat (reintegrat în muncă).

Sînt necesare unele precizări :

— schimbarea pe care o face unitatea pentru o mai bună organizare a muncii şi a producţiei fără a atinge interesele salariatului

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 651/1958 nepublicată, nr. 1647/1967 nepublicată, nr. 180/1966 nepublicată şi nr. 903/1963 în C.D. pag. 203.*

Scanned with OKEN Scanner

nu este cenzurabilă de către judecătorie [1]). Tot astfel, în măsura în care cele două elemente de bază ale contractului — felul muncii şi salariul — nu sînt modificate, angajatul nu poate refuza trecerea în noul post [2]) similar, în cadrul aceleiaşi unităţi şi în aceiaşi localitate [3]);

— în această categorie de litigii se pot include şi cazurile de detaşare sau delegare efectuate cu încălcarea legii, precum şi transferările nelegale.

● **Litigiile de muncă născute între angajaţi şi persoanele fizice la care aceştia sînt angajaţi [4]).** Prevederea din vechiul cod nu a mai fost inclusă în mod expres în actualul cod deoarece competenţa judecătoriei în astfel de litigii rezultă atît din normele civile — art. 1 Cod. proc. civ. — cît şi din Legea nr. 59/1968. De altfel art. 183 (1) din Cod supune prevederilor sale şi raporturile de muncă dintre persoanele fizice.

● **Litigiile de muncă ce sînt date în competenţa judecătoriei printr-o dispoziţie expresă a legii.** Art. 173 (1) lit. c din Codul Muncii menţionează expres că judecătoria poate soluţiona asemenea litigii numai în baza unor prevederi exprese din cuprinsul acestuia sau din alte legi. Cu titlu de exemplu arătăm că sînt de competenţa sa, plîngerile împotriva încălcărilor dispoziţiilor legale privitoare la reconstituirea vechimii în muncă sau la completarea carnetelor de muncă, în baza art. 4 din Decretul nr. 20/1959.

Toate hotărîrile date de judecătorie ca instanţă de prim grad nu sînt definitive fiind supuse recursului.

3.2. **JUDECĂTORIA CA INSTANŢĂ DE AL DOILEA GRAD.** Judecătoria are în competenţa sa următoarele litigii de muncă:

— plîngerile împotriva hotărîrilor date în litigiile de muncă de către comisia de judecată (cu excepţia celor a căror valoare este pînă la 1000 lei).

— sesizările procurorului în litigiile evaluabile în bani şi cu valoare pînă la 1000 lei).

● **Procedură.** Judecătoria soluţionează litigiile de muncă în complet format dintr-un judecător şi doi asesori populari potrivit art. 23 din Legea nr. 58/1968 astfel cum a fost modificată prin Decretul nr. 84/1973.

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 202/1966 în C.D. 1966 pag. 202.*
[2]) *Trib. Supr. col. civ. nr. 702/1956 în C.D. 1956 vol. II pag. 28.*
[3]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 137/1962 în C.D. 1962 pag. 184.*
[4]) *Nu intră în obiectul lucrării de faţă. Am considerat însă necesară menţionarea acestora spre a se avea o vedere generală asupra competenţei judecătoriei în materia tuturor litigiilor de muncă.*

Scanned with OKEN Scanner

Litigiile de muncă se judecă cu precădere și de urgență.

În toate cazurile în fața judecătoriei se pot administra probe, solicita expertize, instanța avînd dreptul și datoria, în baza rolului său activ, de a cere informații, relații, etc. În cazul cînd judecă litigii ca instanță de prim grad această procedură este firească. Efectul devolutiv de fond al plîngerilor făcute împotriva hotărîrilor comisiei de judecată determină evocarea fondului și admisibilitatea unor noi probe și în cazurile cînd judecă litigiul ca instanță de al doilea grad.

● **Hotărîre.** Hotărîrile judecătoriei ca instanță de al doilea grad sînt definitive [1]).

● **Căi de atac ordinare. Recursul.** Potrivit legii civile, care se aplică întru totul acestei căi de atac și în cazurile în care se exercită în litigiile de muncă, termeneul de declarare a recursului este de 15 zile de la comunicarea hotărîrii. Termenul se calculează pe zile libere.

Cererea de recurs motivată se depune la judecătoria a cărei hotărîre se atacă.

3.3. TRIBUNALELE JUDEȚENE ȘI TRIBUNALUL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI. Tribunalele judecă litigiile de muncă numai în calitate de instanțe de recurs și anume :

— recursurile împotriva sentințelor pronunțate de judecătorii ca primă instanță de judecată (spre exemplu : în litigii patrimoniale ce depășesc 5000 lei, în cele în care s-a contestat desfacerea contractului de muncă — ori care au avut ca obiect reintegrarea în muncă) ;

— recursurile extraordinare declarate de Procurorul general în litigiile de muncă potrivit precizărilor făcute mai sus.

În toate cazurile sînt întru totul aplicabile regulile procesului civil.

3.4. CĂI DE ATAC EXTRAORDINARE. În această categorie includem :

— revizuirea
— contestația în anulare
— recursul extraordinar.

Primele două căi de atac de retractare pot fi exercitate și în litigiile de muncă, așa cum a decis Tribunalul Suprem [2]), de către

---

[1]) *Trib. Supr. col. civ. dec. nr. 811/1953 în C.D. 1952—1954 vol. 2 pag. 269 și dec. de îndrumare nr. 11/1961 în C.D. 1961 pag. 18.*

[2]) *În această categorie sînt incluse și hotărîrile date ca urmare a sesizării judecătoriei de către procuror împotriva hotărîrilor reexaminate de comisia de judecată (art. 43 din Legea nr. 59/1968).*

Scanned with OKEN Scanner

părțile interesate. Considerăm că și organul de procuratură devenit parte principală în litigiile de muncă a căror examinare a cerut-o judecătoriei, potrivit art. 43 din Legea nr. 59/1968, poate exercita aceste căi de atac. Dispozițiile procedurale de drept comun sînt aplicabile întru totul și litigiilor de muncă.

Recursul extraordinar poate fi declarat de către Procurorul general în termen de un an de la data cînd hotărîrea a rămas definitivă.

În toate recursurile extraordinare se citează părțile iar procurorul pune concluzii în mod obligator.

4. ORGANELE ADMINISTRATIVE

În legislația actuală s-a conferit anumitor organe administrative atribuții de jurisdicție în domeniul raporturilor juridice de muncă. Competența acestora este prevăzută expres de normele legale.

Se pot deosebi mai multe categorii de organe administrative în funcție de locul ce-l ocupă în ierarhia organelor și în raport de apartenența acestora la anumite sisteme.

Vom distinge următoarele categorii de organe administrative:

— la nivelul unității cu care persoana încadrată are raporturi de muncă ori al unității unde angajatul este delegat sau detașat;

— la nivelul unității ierarhic superioare;

— organul central din sistem.

Au, de asemenea, competența de a soluționa numai plîngerile împotriva abaterilor disciplinare, Ministerul Finanțelor, Banca Națională și celelalte bănci specializate. Am menționat aceste ultime instituții, cu precizarea că dreptul ce li s-a acordat de lege de a soluționa plîngerile împotriva anumitor sancțiuni disciplinare nu le conferă și calitatea de organe jurisdicționale.

Art. 175 (1) din Codul Muncii dă în competența organului administrativ superior sau organului de conducere colectivă, soluționarea:

— contestațiilor împotriva sancțiunilor disciplinare care nu au fost date prin lege în competența judecătoriei sau altor organe;

— contestațiile persoanelor cu funcții de conducere numite de organele ierarhic superioare, precum și a directorilor, directorilor generali și asimilații acestora din organele centrale atît împotriva desfacerii contractului de muncă cît și litigiile privind reintegrarea lor;

Scanned with OKEN Scanner

— contestațiile împotriva redistribuirii de personal făcută cu prilejul reducerii personalului din administrație sau din producție ;

— contestațiile în legătură cu acordarea de trepte și gradații de salarizare ;

— cele împotriva diminuării salariului tarifar pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor de serviciu ;

— contestațiile cu privire la acordarea premiilor și gratificațiilor.

Textul citat necesită unele precizări și observații :

— prevederea cuprinsă în art. 175 (1) lit. d nu este fericit formulată deoarece se referă la contestațiile în legătură cu **acordarea** de trepte și gradații de salarizare, ori cei care sînt beneficiarii unor asemenea măsuri — care le-au primit — nu le vor contesta, iar ceilalți, care nu au profitat de sporul respectiv, în măsura în care nu li s-au încălcat un drept subiectiv, nu au calitate procesuală. Nu credem că a fost în intenția legiuitorului de a deschide această cale tuturor salariaților care se cred îndreptățiți la primirea treptelor sau gradațiilor, dat fiind că se referă la **contestație**, care este o cale de atac împotriva încălcării unui drept subiectiv sau o acțiune în restabilirea acestuia. Pe de altă parte considerăm că — prin admiterea unei contestații — organul de conducere colectivă nu poate anula măsura luată în favoarea unui angajat (respectiv nu are posibilitatea de a-i răpi gradația sau treapta de salarizare) pentru a lua o astfel de măsură în favoarea altuia. Pentru motivele invederate, credem că această cale este deschisă numai angajaților promovați într-o nouă treaptă sau gradație dar cărora nu li s-au acordat complet drepturile aferente ;

— norma legală sus citată nu face nici o deosebire între organele colegiale și cele unipersonale din cadrul unității ierarhic superioare ;

— făcînd trimitere în cuprinsul său la alte norme legale, determină nemijlocit aplicarea acestora — în cazul cînd există asemenea reglementări — codul reprezentînd și rămînînd un cadru legislativ general ;

— nu se face precizarea dacă organul colectiv de conducere cu atribuții de jurisdicție este situat la nivelul unității subordonate sau a celei superioare.

Redactarea și cuprinsul textului la care am făcut referire impune cu necesitate apariția unor norme legale care să aducă precizările cuvenite, deoarece în prezent — în afara plîngerilor îndreptate

Scanned with OKEN Scanner

împotriva sancţiunilor disciplinare — nu există o reglementare în acest domeniu, din care cauză salariaţii nemulţumiţi nu cunosc cărui organ să se adreseze, iar unităţile nu au posibilitatea de a stabili neechivoc competenţele conferite de Cod.

Încheind aci lucrarea de faţă, nutrim speranţa că într-o oarecare măsură am realizat scopul ce ni l-am propus : de a pune la dispoziţia personalului de specialitate şi cadrelor de conducere din unităţile socialiste un îndreptar eficient în domeniul legislaţiei muncii. În mod deliberat nu s-au dezvoltat reglementările referitoare la remunerarea personalului deoarece proiectul de lege a remunerării după cantitatea şi calitatea muncii — însuşit de Conferinţa Naţională a Partidului — urmează a deveni în curînd lege. Aceste reglementări vor face obiectul unei lucrări ulterioare.

Scanned with OKEN Scanner

CUPRINS

Cap. I: FUNCȚIA DE PERSONAL 7

1. Locul funcțiunii de personal și elementele ei 8

1.1. Locul funcțiunii de personal 8

1.2. Gruparea prin lege a activităților care constituie funcțiunea de personal 9

1.3. Prezența funcțiunii de personal în toate celelalte funcțiuni 10

2. Selecționarea, încadrarea și promovarea în muncă 11

2.1. Orientarea politicii de personal și stabilirea necesarului de cadre 11

2.2. Selecționarea și recrutarea personalului 13

2.3. Lucrările necesare la încadrarea angajatului 19

2.4. Primirea noului angajat în unitate 20

2.5. Aprecierea anuală a personalului 21

2.6. Promovarea în muncă 22

3. Întocmirea carnetului de muncă 22

3.1. Carnetul de muncă document unic pentru dovedirea vechimii în cîmpul muncii 22

3.2. Actele prin care se dovedește vechimea în muncă 24

3.3. Reconstituirea vechimii în muncă 35

3.4. Întocmirea, păstrarea și folosirea carnetului de muncă 36

4. Vechimea în muncă 39

4.1. Vechimea în muncă 39

4.2. Vechimea neîntreruptă în aceeași unitate 42

4.3. Vechimea neîntreruptă în muncă 46

Scanned with OKEN Scanner

5. **Pregătirea profesională** 46

5.1. Pregătirea profesională, noţiune, scop 46
5.2. Pregătirea prin cursuri de calificare şi de perfecţionare 47
5.3. Pregătirea prin învăţămînt seral şi fără frecvenţă la şcolile de cultură generală 50
5.4. Pregătirea prin învăţămînt profesional 51
5.5. Pregătirea prin învăţămînt tehnic 54
5.6. Pregătirea prin învăţămînt seral şi fără frecvenţă 55

6. **Perfecţionarea pregătirii profesionale** 56

6.1. Organizarea sistemului de perfecţionare a pregătirii profesionale 56
6.2. Instruirea la locul de muncă sub controlul şefului direct 58
6.3. Cursuri organizate în cadrul unităţii, în alte unităţi, precum şi în centre de perfecţionare a pregătirii cadrelor 58
6.4. Programe personale de perfecţionare cu verificarea periodică a cunoştinţelor asimilate 60
6.5. Stagii de practică şi specializare în unitatea proprie ori în alte unităţi din ţară sau străinătate 60
6.6. Absolvirea, după încadrarea în post, a unei instituţii de învăţămînt, inclusiv învăţămîntul post universitar 64
6.7. Doctoratul 65

7. **Alocaţii — cantine — grădiniţe** 66

7.1. Alocaţii de stat pentru copii 66
7.2. Cantine — restaurant 73
7.3. Grădiniţe de copii 75
7.4. Încadrarea cu o jumătate de normă a femeilor salariate cu copii sub 6 ani 76

8. **Organizarea apărării secretului de stat** 79

8.1. Organizarea apărării secretului de stat 79
8.2. Obligaţiile privind evidenţa, păstrarea, manipularea, multiplicarea şi transportul documentelor secrete de stat 84

10. **Stabilirea domiciliului** 86

9.1. Domiciliul salariaţilor 86
9.2. Obligaţii privind schimbarea domiciliului şi a reşedinţei 86

Scanned with OKEN Scanner

11. **Evidenţa personalului** 88

11.1. Scopul evidenţei 88
11.2. Operaţiile privind evidenţa personalului 88

12. **Contractul colectiv de muncă** 97

12.1. Contractul colectiv de muncă, pîrghie eficientă în organizarea muncii 97
12.1. Încheierea contractului colectiv de muncă. Conţinut 97

Cap. II : ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ 99

1. **Contractul individual de muncă** 99

1.1. Noţiune — conţinut — formă 99
1.2. Persoane care se pot încadra în muncă — restricţii 103
1.3. Unităţile care pot încheia contracte de muncă 105
1.4. Data de la care se pot încheia contracte de muncă 109
1.5. Competenţe în a face angajări 109
1.6. Obiectul contractului de muncă 112
1.7. Durata contractului de muncă 115

2. **Nulitatea contractului de muncă** 117

2.1. Noţiune. Generalitate 117
2.2. Nulitatea absolută 118
2.3. Nulitatea relativă 120

3. **Suspendarea contractului de muncă** 121

3.1. Noţiune. Generalităţi 121
3.2. Cazurile de suspendare de drept 122
3.3. Cazurile de suspendare prin fapta unui terţ 123
3.4. Cazurile de suspendare prin acordul părţilor 125
3.5. Cazurile de suspendare prin actul unilateral al unităţii 125
3.6. Suspendarea prin actul unilateral al salariatului 127

Cap. III : ÎNCADRAREA ŞI PROMOVAREA ÎN MUNCĂ 129

1. **Încadrarea în muncă** 129

1.1. Noţiuni. Generalităţi 129
1.2. Cerinţe privitoare la studii, vechime, comportare, sănătate etc. 130
1.3. Modalităţi de verificarea cunoştinţelor 132
1.4. Verificarea pe bază de examen sau concurs 133

Scanned with OKEN Scanner

1.5. Excepţii de la regula încadrării prin examen sau concurs 135
1.6. Verificarea pe bază de probă practică 138
1.7 Verificarea prin utilizarea termenului de încercare 139
1.8. Efectul termenului de încercare. Natura sa juridică 140
1.9. Consecinţele încadrării fără examen, fără termen de încercare etc. 141
1.10. Încadrarea pe bază unor acte de repartizare 142
1.11. Actele necesare pentru perfecţionarea încadrării 144
1.12 Formalităţi necesare după încadrarea şi perfecţionarea contractului de muncă 145

2. Reglementări speciale privind unele contracte de muncă şi anumite încadrări 146

2.1. Noţiuni. Generalităţi 146
2.2. Încadrarea în muncă a conducătorilor de unitate 146
2.3. Încadrarea în muncă a anumitor cadre de conducere 147
2.4. Încadrarea în muncă a gestionarilor 149
2.5. Încadrarea pensionarilor 150
2.6. Contractul de muncă privind prestarea muncii la domiciliu 155
2.7. Contractul de muncă al minorilor între 14 şi 16 ani 157
2.8. Încadrarea în muncă a cetăţenilor străini 159
2.9. Încadrarea în muncă la organizaţiile — persoane juridice străine 161

3. Promovarea 162

Noţiune 162
3.2. Condiţiile necesare pentru promovare, anterioare verificării cunoştinţelor 163
3.3. Posibilitatea reducerii vechimii necesare promovării 164
3.4. Posibilitatea promovării fără îndeplinirea condiţiilor de studii 165
3.5. Modalităţi de promovare 165
3.6. Acordarea treptelor şi gradaţiilor 166

Cap. IV : DELEGAREA, DETAŞAREA, TRANSFERAREA 168

1. Delegarea 168

1.1. Noţiunea de delegare 168
1.2. Condiţii de fond şi formă 170
1.3. Organul competent să dispună delegarea 172
1.4. Drepturile persoanelor delegate 175

Scanned with OKEN Scanner

1.5. Acordarea, justificarea şi urmărirea avansurilor nerestituite 180

2. **Detaşarea** 182

2.1. Natura juridică 182
2.2. Organul competent să dispună detaşarea 183
2.3. Condiţii, inadmisibilităţi 184
2.4. Efectele detaşării. Drepturi, obligaţii 186
2.5. Încetarea detaşării 191
2.6. Trecerea temporară în altă muncă 193

3. **Transferarrea** 196

3.1. Natura juridică. Validitate. Condiţii 196
3.2. Transferarea în interesul serviciului 199
3.3. Transferarea la cerere 203
3.4. Transferarea din dispoziţia organului ierarhic
3.5. Efectele cu caracter nepatrimonial ale transferului 204
3.6. Drepturile persoanelor transferate 204

Cap. V : DREPTURILE ŞI ÎNDATORIRILE SALARIAŢILOR 208

1. **Drepturile salariaţilor** 209

1.1. Dreptul de a i se asigura în unitate un loc de muncă potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale, aspiraţiilor precum şi nevoilor unităţii 209
1.2. Dreptul de a fi retribuit potrivit principiului socialist de repartiţie 210
1.3. Dreptul de a i se asigura stabilitatea în muncă 212
1.4. Dreptul de a participa la conducerea, organizarea şi controlul activităţii unităţilor, să aleagă, să poată fi ales în organele de conducere colectivă 213
1.5. Dreptul de a beneficia de condiţiile create prin reglementările în vigoare, inclusiv de concedii de studii, pentru ridicarea pregătirii profesionale 214
1.6. Dreptul de a promova în categorii de încadrare sau în funcţii superioare 216
1.7. Dreptul de a beneficia de condiţii corespunzătoare de muncă şi de protecţie a muncii 221
1.8. Dreptul la îndemnizaţie de asigurări sociale în caz de pierdere temporară a capacităţii de muncă 235
1.9. Dreptul de protecţie specială pentru femei şi tineri 238
1.10. Dreptul la asistenţă medicală gratuită 241

Scanned with OKEN Scanner

1.11. Dreptul de a beneficia de înlesniri pentru trimiterea la odihnă și tratament în stațiuni balneo-climaterice 243
1.12. Dreptul la ajutor pentru prevenirea îmbolnăvirilor 252
1.13. Dreptul la indemnizații în caz de deces în familie 253
1.14. Dreptul la repos săptămînal 255
1.15. Dreptul la concediul de odihnă 259
1.16. Dreptul la concediul suplimentar 269
1.17. Dreptul la concediul fără plată 296
1.18. Dreptul de a folosi condițiile create pentru recreare și ridicarea nivelului de cultură 298
1.19. Dreptul la concediul de maternitate 299
1.20. Dreptul la pensie pentru limită de vîrstă 300
1.21. Dreptul la pensie de invaliditate 303
1.22. Dreptul la pensie pentru urmași 307
1.23. Dreptul la pensie suplimentară 309
1.24. Dreptul la ajutorul social 310
1.25. Dreptul ucenicilor la ajutor material 310
1.26. Dreptul de a se organiza în organizații sindicale 311
1.27. Dreptul de a se asocia în alte organizații obștești 313
1.28. Dreptul să se adreseze organelor superioare, celor de jurisdicție etc. 315

2. Îndatoririle salariaților 316

2.1. Îndatorirea de a apăra proprietatea socialistă și de a contribui la dezvoltarea ei 316
2.2. Îndatorirea de realizare a normei de muncă și a celorlalte sarcini 317
2.3. Îndatorirea de a efectua orice activitate potrivit pregătirii sale și nevoilor unității 317
2.4. Îndatorirea de respectare a programului de lucru și de folosire integrală și cu eficiență a timpului de muncă 318
2.5. Îndatorirea de asigurare a utilizării integrale a capacităților de producție, ridicarea productivității muncii etc. 319
2.6. Îndatorirea de respectare a ordinii și disciplinii la locul de muncă 319
2.7. Îndatorirea de a-și ridica necontenit calificarea profesională, nivelul de cunoștințe etc. 320
2.8. Îndatorirea de a respecta normele socialiste de conduită în relațiile cu ceilalți membri ai colectivului de muncă 321
2.9. Îndatorirea de asigurare a păstrării secretului de stat 321

Scanned with OKEN Scanner

2.10. Obligaţia de a nu primi de la cetăţeni bani sau alte foloase pentru activităţile prestate 323
2.11. Îndatorirea de a respecta normele de protecţie a muncii 325

Cap. VI : RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ 329

1. Încălcarea disciplinii socialiste a muncii — sancţiuni 330

1.1. Abaterea disciplinară. Noţiune. Condiţii 330
1.2. Cauze care înlătură caracterul de abatere disciplinară a faptei 334
1.3. Sancţiuni 335

2. Stabilirea abaterii şi aplicarea sancţiunii 338

2.1. Constatarea abaterii şi aplicarea sancţiunii 338
2.2. Termenul de constatare a abaterii 340
2.3. Obligativitatea procedurii prealabile 341
2.4. Aplicarea sancţiunii disciplinare 342
2.5. Termenele de aplicare a sancţiunilor 345
2.6. Comunicarea sancţiunii 348
2.7 Efectele sancţiunilor disciplinare. Cumulul 349
2.8. Reabilitarea disciplinară 350
2.9. Răspunderea celor care au determinat sau aplicat nelegal sancţiuni disciplinare 351

3. Căi de atac 352

3.1. Plîngerea 352
3.2. Organe competente a soluţiona plîngerile salariaţilor 353
3.3. Prorogarea de competenţă 357
3.4. Procedura 358
3.5. Natura juridică a hotărîrii prin care se soluţionează plîngerea 358
3.6. Competenţa organelor sesizate 358
3.7. Căile extraordinare de atac 359
3.8. Efectele hotărîrii 359

Cap. VII : RĂSPUNDEREA CONTRAVENŢIONALĂ 361

1. Noţiunea de contravenţie 361

1.1. Elemente definitorii 361
1.2. Deosebirile faţă de alte fapte ilicite 363

2. Sancţiunile contravenţionale 364

2.1. Sancţiuni — prescripţii 364
2.2. Contravenţii în sectoare de activitate 367

Scanned with OKEN Scanner

3. **Constatarea contravenţiei şi aplicarea sancţiunilor. Căi de atac** 403

3.1. Constatare 403
3.2. Căi de atac 404

Cap. VIII : RĂSPUNDEREA MATERIALĂ 407

1. **Condiţiile răspunderii materiale** 408

1.1. Natura juridică a răspunderii materiale 408
1.2. Calitatea de salariat 410
1.3. Fapta ilicită 413
1.4. Existenţa prejudiciului — Evaluare 418
1.5. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu 430
1.6. Vinovăţia (culpa) salariatului 430

2. **Formele răspunderii materiale** 434

2.1. Diferite forme ale răspunderii materiale 434
2.2. Răspunderea conjunctă 434
2.3. Răspunderea subsidiară 440
2.4. Răspunderea solidară 445
2.5. Răspunderea comună (colectivă) 445

3. **Dreptul unităţii la despăgubiri** 446

3.1. Noţiuni 446
3.1. Modalitatea de reparare a pagubei 446

4. **Procedura de stabilire şi recuperare a daunelor** 449

4.1. Constatarea 449
4.2. Recuperarea daunelor 453
4.3. Executarea silită a despăgubirilor 467

Cap. IX : ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ 471

1. **Desfacerea contractului de muncă de către unitate** 471

1.1. Cadrul legal 471
1.2. Unitatea îşi reduce personalul prin desfiinţarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării 472
1.3. Unitatea îşi încetează activitatea prin dizolvare 477

Scanned with OKEN Scanner

1.4. Unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare 477
1.5. Unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze 478
1.6. Persoana nu corespunde sub raport profesional postului în care a fost încadrată 479
1.7. În postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărîrii organelor competente, cel care a obținut acel post 481
1.8. Persoana încadrată în muncă se pensionează pentru limită de vîrstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II 482
1.9. Cel menținut sau reîncadrat în muncă după pensionarea sa pentru limită de vîrstă nu mai este necesar 483
1.10. Persoana încadrată în muncă săvîrșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare 483
1.11. Cel în cauză este arestat mai mult de 60 zile 486
1.12. Persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține 487
1.13. Instanța penală a pronunțat interdicția de exercirea profesiei, temporar sau definitiv 488
1.14. Alte cazuri 489
1.15. Termene de desfacere 489
1.16. Obligațiile unității 491
1.17. Condiții de fond și formă 492
1.18. Anularea desfacerii. Reintegrare 497

2. Desfacerea contractului de muncă de către salariat 502

2.1. Noțiuni generale 502
2.2. Condiții 502

3. Alte cazuri de încetare a contractului de muncă 504

3.1. Încetarea contractului de muncă prin acordul părților 504
3.2. Încetarea contractului de muncă încheiat pe o perioadă determinată 507
3.3. Efectele încetării raporturilor de muncă 508

Scanned with OKEN Scanner

Cap. X : JURISDICŢIA MUNCII 511

1. Litigiul de muncă — noţiune — obiect — părţi 512

1.1. Noţiune 512
1.2. Părţi 514
1.3. Principiile jurisdicţiei muncii 518
1.4. Organele de jurisdicţie a muncii 518

2. Comisia de judecată 518

2.1. Competenţa — organizare — Procedura 518
2.2. Plîngerea — cale ordinară de atac 530
2.3. Căi de atac extraordinare 532

3. Instanţe judecătoreşti 536

3.1. Judecătoria 536
3.2. Judecătoria ca instanţă de al doilea grad 542
3.3. Tribunale 543
3.4. Căi de atac extraordinare 544

4. Organele administrative 544

Scanned with OKEN Scanner

ÎN COLECȚIA „CURIER ECONOMIC LEGISLATIV" SUPLIMENT AL „VIEȚII ECONOMICE"

AU APĂRUT URMĂTOARELE LUCRĂRI :

- „Curier economic legislativ pentru uzul compartimentelor de aprovizionare și desfacere" — 1971 (epuizată)
- „Curier economic legislativ pentru uzul compartimentelor de export" — 1971 (epuizată)
- „Cartea întreprinderii", vol. I — 1972 (epuizată)
- „Cartea gestionarului" — 1972 (epuizată)
- „Societăți comerciale" — societăți mixte, formă eficientă de cooperare internațională" — 1972 (epuizată)
- „Conducerea și tehnica activității de comerț exterior" — 1973 (epuizată)
- „Cartea întreprinderii", vol. II (Funcția comercială ; contractul economic de furnizare) — 1973 — 10 lei (epuizată)
- „Cartea întreprinderii", vol. III (norme de drept privind : funcția de conducere și de producție ; atribuțiile organelor de conducere ; producția și calitatea produselor) — 1973 — 10 lei (epuizată)
- „Probleme de drept și tehnică comercială internațională" — 1973 — 20 lei (epuizată)
- „Cartea întreprinderii", vol. IV (raportul de muncă ; drepturile și îndatoririle salariaților ; răspunderea salariaților ; jurisdicția muncii) — 1974 — 20 lei

Scanned with OKEN Scanner

În anul 1974 vor apare:

- „Uzanţe şi practică privind vînzarea internaţională“ — 20 lei
- „Cartea gestionarului şi a merceologului“ — 10 lei
- „Norme de drept şi tehnica activităţii compartimentelor financiare“ — 10 lei
- „Controlul economic-financiar“ — 10 lei

Abonîndu-vă din timp la revista „Viaţa economică“, vă asiguraţi primirea tuturor lucrărilor de mai sus.

Valoarea unui abonament pentru trim. II, III şi IV/1974, direct la redacţie sau prin oficiile poştale, preţul unui abonament fiind de :

— 78 lei pentru organizaţiile socialiste şi pentru persoanele fizice ;

— 39 lei pentru persoanele fizice încadrate în formele de învăţămînt cu sau fără frecvenţă (liceal, universitar, postuniversitar etc.).

La preţul de mai sus se adaugă contravaloarea lucrărilor preferate, cunoscînd că un abonament dă dreptul numai la cîte o singură lucrare din fiecare.

Valoarea abonamentelor efectuate prin redacţie va fi remisă prin mandat poştal sau dispoziţie de plată, contul nostru fiind : I.S.I.A.P. 64 03 01 53 — B.N.R.S.R. — Bucureşti, Filiala 1 ; atît pe mandat, cît şi pe dispoziţia de plată vor fi înscrise clar titlul lucrărilor preferate pentru a putea fi luate în evidenţă şi expediate la adresa indicată.

Scanned with OKEN Scanner

În fiecare vineri:

Viața economică a țării,

Viața economică a lumii,

în „Viața economică"

Revista omului bine informat

Lucrare editată de
Revista „VIAȚA ECONOMICĂ
Redacția și administrația:
București, Sectorul I,
Str. Nicolae Iorga nr. 36,
Telefon 50.31.35

Edited by
„VIAȚA ECONOMICĂ" magazine
Bucharest — Romania,
Nicolae Iorga, St. 36,
Tel. 50.31.35

Scanned with OKEN Scanner

Coperta : GHEORGHE ILIESCU
Machetare și tehnoredactare : NICOLAE CIOCOIU
corector : INA URSU

Tiparul executat sub cd. 879
Întreprinderea Poligrafică „Informația",
Str. Brezoianu nr. 23—25 București,
Republica Socialistă România

Apărut în 1974. Tiraj 20.000 ex.
Coli tipar 35

Scanned with OKEN Scanner